

"التمكين النفسي ودوره في تحقيق جودة الحياة الوظيفية" (دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بوزارة العدل في محافظة جدة)

إعداد الباحثتان:

أشواق علي العامري

قسم الإدارة العامة | كلية الاقتصاد والإدارة | جامعة الملك عبد العزيز

أريج عبدالرحمن الشماسي

قسم الإدارة العامة | كلية الاقتصاد والإدارة | جامعة الملك عبد العزيز

1447 هـ / 2025م



<https://doi.org/10.36571/ajsp8617>

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من دور التمكين النفسي بأبعاده الخمسة (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الثقة بالكفاءة الذاتية، ثقافة إدارة الخطأ) في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي وزارة العدل الإداريين بمحافظة جدة، كما هدفت إلى الكشف عن ما إذا كانت هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، وجودة الحياة الوظيفية) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من (640) موظف وموظفة واختت عينة عشوائية بسيطة والبالغ عددها (261) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى عدت نتائج كان أهمها: وجود دور للتمكين النفسي بأبعاده (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الثقة بالكفاءة الذاتية، ثقافة إدارة الخطأ) في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (النمو الوظيفي، الاستقرار والأمن الوظيفي، توازن الحياة الشخصية والوظيفية، العلاقات الاجتماعية) في وزارة العدل بمحافظة جدة عند مستوى دلالة إحصائية (0,000)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين كل بُعد من أبعاد التمكين النفسي (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الثقة بالكفاءة الذاتية، ثقافة إدارة الخطأ) مع جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (النمو الوظيفي، الاستقرار والأمن الوظيفي، توازن الحياة الشخصية والوظيفية، العلاقات الاجتماعية)، كما أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة العينة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة العينة تعزى لمتغير العمر، وقد أوصت الدراسة بالاستمرار في تعزيز ثقافة التمكين النفسي في الوزارة وتعزيز أبعاده، وتوفير بيئة عمل مرنة وتفعيل اللامركزية وتطوير قيادة تحفز وتدعم اتخاذ القرارات، وإعادة تصميم الوظائف وربط مهام الموظفين لتتنسق مع أهداف الوزارة الاستراتيجية، وضرورة توفير قنوات تواصل فعالة بين الإدارة والموظفين بحيث تسمح بنقل ومشاركة المعلومات، وجعل ساعات العمل أكثر مرونة وتعزيز العلاقات الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، إدارة ثقافة الخطأ، جودة الحياة الوظيفية، وزارة العدل، محافظة جدة.

المقدمة:

يتسم القرن الواحد والعشرون بالتنافسية الناتجة عن الانفتاح العالمي والنمو المتزايد في المعرفة، مما أوجب على المنظمات مواكبة التغيرات في التقنيات وأساليب الإدارة، مع تركيز خاص على تطوير الموارد البشرية. وقد أكد دركر (1996) أن الإدارة تقوم على الأفراد، فنجاحها أو تعثرها يعتمد على العاملين، مما أبرز أهمية العنصر البشري كأساس للتقدم الإداري. وبناءً على هذا الاهتمام ظهر مفهوم التمكين كاتجاه إداري حديث يركز على الإنسان، ويرى بوقادي ودنبري (2019) أن المنظمات الساعية للمنافسة الدولية يجب أن تتبنى التمكين عبر إشراك العاملين في اتخاذ القرارات ومنحهم حرية التصرف وتقدير جهودهم. كما برز التمكين النفسي في الربع الأخير من القرن العشرين كأحد المفاهيم المعاصرة التي تعزز شعور العاملين بأهمية والكفاءة والمسؤولية، مما يرفع دافعيتهم وإدراكهم الإيجابي للعمل (زروخي وآخرون، 2020). ويؤكد حمادي (2017) أن التمكين النفسي يمنح العاملين المشاركة والحرية والشعور بالانتماء وتأكيد الذات، مما يحسن الأداء. ويُعد وجود بيئة عمل داعمة عاملاً أساسياً لتعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق جودة الحياة الوظيفية، التي عرّفها فروج وشعشوعة (2019) بأنها المدة التي يقضيها الفرد في أداء مهامه مقابل عائد مادي أو معنوي. لذا تسعى المنظمات لتوفير بيئة عمل تمنح الانتماء والاحترام وتشبع الحاجات لتحقيق التوافق بين أهداف الأفراد والمنظمة.

وسعت المملكة في رؤيتها 2030 الى ان يكون مستوى جودة الحياة لأفرادها منافسا للدول الاخرى، عبر إطلاق برنامج جودة الحياة 2020، الذي يرى ان جودة الحياة تقاس بمستوى الرضا المرتبط بالأمر المهمة في حياة الفرد، كما تضمن البرنامج مبادرة لتعزيز التمكين لدى الشباب واستثمار قدراتهم في نشاطات تزيد من جودة الحياة. (برنامج جودة الحياة 2020، 2018)

كما شهدت وزارة العدل تطورات كبيرة في سعيها الى تحقيق أهدافها المتماشية مع رؤية المملكة 2030، حيث أشارت وزارة العدل في موقعها انها حريصة على استقطاب وتوظيف الكوادر البشرية المؤهلة، وتقديم مزايا عمل للعاملين فيها مثل توفير بيئة عمل تمنحهم الشعور بالراحة والرضا وتسهيل مسار نموهم الوظيفي في الوزارة (<https://www.moj.gov.sa> ، 2022\6\6).

لذلك أتت هذه الدراسة لتسلط الضوء على الاتجاه المعاصر للتمكين النفسي واتجاه وزارة العدل في محاولتها منح العاملين جودة حياة وظيفية أفضل، وبالتالي التعرف على دور التمكين النفسي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للعاملين.

مشكلة الدراسة:

يعاني القطاع الحكومي في المنظمات العربية من العديد من المشاكل التنظيمية والتي أثرت بشكل سلبي على كفاءة وجودة الخدمات المقدمة كالتمسك المفرط بالأنظمة البيروقراطية وضعف السياسات الداعمة لعملية تفويض الصلاحيات، وكذلك عدم تفعيل أدوار قيادات الصف الثاني بالشكل المطلوب هذه التحديات أدت إلى انخفاض مستوى التمكين النفسي للعاملين، والذي يعتبر إحدى الوسائل التي تنتهجها المنظمات كأسلوب لتدعيم معنى العمل والذات للعاملين لديها وكآلية عصرية لرفع كفاءة المنظمات وخاصة الحكومية؛ حيث أنها تعتمد بشكل مكثف على العنصر البشري في تقديم خدماتها، لذلك لا يعتبر التمكين النفسي هدفاً بحد ذاته وإنما وسيلة لزيادة كفاءة استخدام الموارد البشرية.

وعلى صعيد السياق الحكومي السعودي فتسعى المملكة العربية السعودية على إصلاح القطاع الحكومي وزيادة مرونة القطاع ليتناسب مع التغييرات السريعة وذلك لتحسين جودة الخدمات العامة وتعزيز كفاءة الأجهزة الحكومية بالإضافة إلى ذلك أخذت على عاتقها رفع كفاءة وجودة العنصر البشري عبر الأخذ بالممارسات الإدارية الحديثة.

وتعد وزارة العدل من المنظمات الخدمية والتي تعتمد على الموارد البشرية في تقديم خدماتها العدلية، إلا أنها تعاني من غياب التمكين النفسي حيث تعتمد الوزارة هيكلًا تنظيميًا هرميًا ومركزية عالية في اتخاذ القرارات مما يشعر موظفيها بالتهميش، حيث يفترق الموظف بالشعور بالمسؤولية في عمله وعدم التوافق بين طموحاته والمهام الموكلة إليه أيضاً لا تتيح المهام فرصة لإبراز قدراتهم رغم امتلاكهم القدرة على ابتكار أساليب عمل جديدة إلا أنهم يترددون في تطبيقها خوفاً من الفشل والمساءلة، وفي ظل اعتماد الوزارة على العنصر البشري في تقديم الخدمات فإن التمكين النفسي يصبح ضرورة استراتيجية ينعكس على جودة الأداء (Alibrahim, 2024).

ومن زاوية أخرى أشارت دراسة شميلان (2019) التي بحثت في مستوى جودة الحياة الوظيفية في عدة منظمات حكومية ومن ضمنها وزارة العدل حيث توصلت الدراسة إلى وجود مشاكل في جودة الحياة الوظيفية وذلك بسبب كيفية تعامل الإدارة العليا مع الموظفين واستيائهم مما تقدمه لهم، وغياب المناخ التنظيمي الذي يساعدهم في تقديم الأفضل.

وقد ربطت دراسة شرفاوي وآخرون (2021) بين أن يكون هناك مستوى تمكين نفسي مرتفع للعاملين وبين توفير جودة حياة وظيفية جيدة لهم، حيث أوضحت انه لا يكفي فقط بالتخلي عن السلطة، بل أيضاً لابد من تشجيع المشاركة والاستقلالية وتوفير مناخ عمل مناسب وبيئة عمل داعمة تزيد ثقة العاملين بأنفسهم. هذا ما يزيد شعورهم بالانتماء للمنظمة وأيضاً المستفيدين خاصة في المنظمات الخدمية. وبناءً على ما سبق تسعى هذه الدراسة الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

ما هو دور التمكين النفسي بأبعاده (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الثقة بالكفاءة الذاتية، ثقافة إدارة الخطأ) في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي وزارة العدل الإداريين في محافظة جدة؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتمكين النفسي بأبعاده المختلفة (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الثقة بالكفاءة الذاتية، ثقافة إدارة الخطأ) وجود الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة. وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين (المعنى) وجود الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين (التأثير) وجود الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين (الاستقلالية) وجود الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين (الثقة بالكفاءة الذاتية) وجود الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة.
5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين (ثقافة إدارة الخطأ) وجود الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابة العينة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

أهداف الدراسة:

يتمثل هدف الدراسة الأساسي في قياس دور التمكين النفسي بأبعاده (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الثقة بالكفاءة الذاتية، ثقافة إدارة الخطأ) في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بوزارة العدل في محافظة جدة. ويتبع هذا الهدف أهداف فرعية وهي:

أ- معرفة واقع التمكين النفسي بأبعاده (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الثقة بالكفاءة الذاتية، ثقافة إدارة الخطأ) في وزارة العدل بمحافظة جدة.

- ب- معرفة واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة العدل بمحافظة جدة.
- ج- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في استجابة العينة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
- د- تقديم توصيات قابلة للتطبيق الفعلي ويمكن الاستفادة منها في وزارة العدل.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

يعتبر مفهوم التمكين النفسي وجود الحياة الوظيفية كأحد المفاهيم الإدارية الحديثة والهامة في العصر الحالي وبناءً على ذلك فإن هذه الدراسة تواكب التطورات المنشودة في المجالات الإدارية، بالإضافة إلى ذلك تعتبر من أوائل الدراسات التي تقيس دور التمكين النفسي بأبعاده (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الثقة بالكفاءة الذاتية، ثقافة إدارة الخطأ) في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي وزارة العدل، وتسعى الدراسة إلى سد النقص العلمي وإثراء المكتبة العربية والسعودية خاصة في تناول متغيري الدراسة وتقديم توصيات جديدة للباحثين تكون بمثابة انطلاقة لهم في أبحاث ودراسات أخرى.

الأهمية العملية:

تتناول الدراسة موضوعاً هاماً في تطور المنظمات اقتصادياً واجتماعياً، حيث ستفيد نتائج الدراسة وتوصياتها القائمين على رؤية 2030 لوضع صورة تخيلية لمستقبل زيادة جودة الحياة الوظيفية بالمملكة في ظل التمكين النفسي. بالإضافة الى مساعدة المهتمين من المنظمات في مجال تطبيق التمكين النفسي وزيادة الجودة الوظيفية للعاملين للتعرف على معلومات أكثر عن الموضوعين وتطبيقهما وفق نتائج وتوصيات في نهاية هذه الدراسة. وبالأخص وزارة العدل فستساعدنا هذه الدراسة في معرفة موقعها الحالي من تمكين موظفيها نفسياً ودفعها نحو التقدم في أساليبها الإدارية.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: دور التمكين النفسي وأبعاده (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الثقة بالكفاءة الذاتية، ثقافة إدارة الخطأ) في تحقيق جودة الحياة الوظيفية في وزارة العدل.
- الحدود المكانية: سوف تطبق على الموظفين الإداريين في وزارة العدل بمحافظة جدة.
- الحدود الزمانية: سيتم تطبيقها في السنة الدراسية 1447هـ – 2025م

مصطلحات الدراسة:

التمكين النفسي:

"دافع أو حافز داخلي، مجموعة من الحالات النفسية والتي تعتبر مهمة وضرورية حتى يشعر الأفراد العاملون بأهمية وقيمة العمل الذي يؤديه وبالتالي يتمكنون من السيطرة عليه". (زروخي وآخرون، 2020، ص.70)، ويمكن تعريفه إجرائياً: ادراك العاملين لمعايير تعامل وزارة العدل مع الأخطاء وشعورهم بما لديهم من صلاحيات وقدرات كافية للقيام بعملهم بكفاءة وان له نتائج مؤثرة في الوزارة التي توافقه المعتقدات والقيم.

المعنى:

"إدراك الفرد لجذوى العمل من خلال توافق معتقداته وقيمه مع متطلبات العمل". (السميري، 2017، ص.185)، ويمكن تعريفه إجرائياً: ما يشعر به العاملون تجاه العمل الذي يقومون من قيمه وإهميه لأنه يتماشى مع مبادئهم.

التأثير:

"وهي درجة تأثير الفرد في نتائج المنظمة الاستراتيجية والإدارية والتشغيلية". (محمادي، 2021، ص.36)، ويمكن تعريفه إجرائياً: إحساس الفرد بأن ما يتخذه من قرارات تتعلق بعمله لها تأثير على من حوله او على وزارة العدل ككل.

الاستقلالية:

"إدراك الفرد لحريته في تقرير انجاز عمله، واختيار البدائل المناسبة ووضع معايير السلوك بما يتناسب مع تقديره ووجهة نظره الخاصة". (السميري، 2017، ص.185)، ويمكن تعريفه إجرائياً: إدراك العاملين بحرية التصرف والاستقلالية المعطاة لهم لاختيار طرق تنفيذ أعمالهم.

الثقة بالكفاءة الذاتية:

"أي أن الفرد يثق بقدراته الذاتية، وتعكس الكفاءة مدى شعور الفرد بامتلاك القدرة والمهارة اللازمة لانجاز عمله، فضلاً عن ثقته على القيام بالمهام المنوطة له بالجدارة والفاعلية المطلوبتين". (زروخي وآخرون، 2020، ص.71)، ويمكن تعريفه إجرائياً: ثقة العاملين بما لديهم من قدرات ومهارات تساعدهم على انجاز العمل بكفاءة.

ثقافة إدارة الخطأ:

"تصف ثقافة إدارة الخطأ الكيفية التي تتعلم فيها المنظمات من أخطاءها وما هي المعايير والقيم التي تتبعها عند التعامل مع هذه الأخطاء وعواقبها". (العطوي والحسيني، 2018، ص.163)، ويمكن تعريفها إجرائياً: إدراك العاملين للقيم والمبادئ التي تتخذها وزارة العدل كردة فعل وطريقة للتعامل مع الخطأ وكيفية معالجته.

جودة الحياة الوظيفية:

"الأنشطة والجهود التي تبذلها المؤسسة من إيجاد بيئة عمل ايجابية تستهدف حياة العاملين من أجل الوصول إلى رضا العاملين مما يؤثر إيجاباً على إنتاجية المؤسسة". (عروك، 2020، ص.2)، ويمكن تعريفها إجرائياً: وهي رغبة العامل في البقاء في وظيفته لشعوره بالطمأنينة والاستقرار فيها والتمتع بعلاقات عمل جيدة، وثقته بموضوعية وعدالة المعايير التي تتبعها الوزارة في عرض فرص التقدم والنمو الوظيفي. وأنه يستطيع تحقيق رغباته وأهدافه الشخصية والوظيفية معا.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً الإطار النظري:

يتناول الإطار النظري دراسة مفهوم التمكين النفسي ومفهوم جودة الحياة الوظيفية، كما يتطرق إلى توضيح العلاقة بينهما.

مفهوم التمكين النفسي:

تطرقت الدراسات السابقة والباحثين الى تعريفات مختلفة ومتعددة للتمكين النفسي وذلك بسبب حداثة المفهوم وأيضاً لاختلاف وجهات النظر وتخصصات الباحثين ومنظور تناولهم لهذا المفهوم. وسوف نعرض عدد من تلك التعريفات المختلفة:

كانت الباحثة (Spreitzer 1995) أول من أشار الى التمكين النفسي في أبحاثها وقد ساهمت بشكل كبير في بلورة هذا المفهوم، حيث عرفت أنه شعور العامل على أنه قادر على التأثير في عمله والذي يجده ذا معنى وقيمة، وأنه مدرك لما يمتلك من قدرة وكفاءة تجعله قادر على ان يستغل الاستقلالية والحرية المعطاة له في اتخاذ الإجراءات اللازمة لأداء عمله.

ووصف حديد وطالبي (2023) التمكين النفسي بأنه ينبع من داخل العامل حيث يرفع نسبة تقديره لذاته ويخفض نسبة الخوف والتردد عند مواجهة المشاكل وبشكل يحفز على أداء عمله بكل ثقة بكفاءته واحساسه بالسيطرة المعطاة له في اتخاذ قرارات مؤثرة على مجريات عمله وبيئته، وأن التمكين النفسي يعد سياسة وأسلوب تتبعها المنظمة لزيادة إنتاجيتها عبر زيادتها لأداء العاملين فيها.

اما بلخيري وبلقرع (2023) فقد عرفا التمكين النفسي على أنه يحتوي على أربع ابعاد تحقق فعالية هذا المفهوم في المنظمة الا وهي (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الكفاءة)، وهي وسيلة المنظمة التي تستخدمها بشكل متكامل دون اغفال أي بُعد لتحقيق أهدافها، والتي من شأنها ان تعزز شعور العاملين الإيجابي نحوها ونحو العمل الذي يقومون به مما يضمن أدائهم لعملهم بشكل أفضل.

وتطرق (Zhang et al. 2021) لمفهوم التمكين النفسي على أنه تشجيع الدوافع الذاتية للقوى العاملة في المنظمة من خلال أربعة عناصر ومكونات للتمكين النفسي وهي معنى العمل، والتأثير، وتقرير المصير والكفاءة.

تستخلص الباحثين مما سبق بأن مفهوم التمكين النفسي هو: شعور ذاتي داخل العاملين وإدراك لما لديهم من قدرة على التأثير في عملهم واستقلالية وحرية في اتخاذ الاجراءات اللازمة لأداء مهامهم بالشكل المطلوب وبما لديهم من كفاءة وقدرات قد اكتسبوها؛ وذلك بسبب ان المنظمة وضعت ثقافة ومعايير لإدارة الخطأ بشكل إيجابي يسمح للعامل من ان يتعلم من خطئه ويكتسب الخبرة والحرص على عدم تكراره، فتزيد لديه النظرة الإيجابية لعمله ومعنى ما يقوم به.

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

مثل العزيمي (2023) مفهوم جودة الحياة الوظيفية في: محاولة المنظمة جعل البيئة الوظيفية ذات طابع إيجابي لزيادة رضا العاملين فيها وانتماءهم لها وتحفيزهم على تقديم أداء عالي وزيادة الإبداع الإداري والذي يفيد المنظمة في تحقيقها لمؤشرات أداء عالية وانتاجية متزايدة وتحقيق أهدافها، ومن هذه الخواص التي تحرص المنظمة على توفيرها للعاملين فيها: الامن والاستقرار الوظيفي، المكافآت والأجور، بيئة العمل المادية، المشاركة في القرارات، فرص التقدم في المسار الوظيفي والترقية، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، العلاقات الإنسانية والاجتماعية، نمط القيادة المتبع.

كما أشار العصيمي والأعظف (2023) الى مفهوم جودة الحياة الوظيفية بأنها: مجموعة من الإجراءات التي تتخذ بشأن تطوير وتحسين أسلوب الحياة الوظيفية للعاملين بشكل مستمر، وتحديد العلاقة بين العاملين وبينئتهم داخل المنظمة من خلال المواضيع التالية: (الترقية، القيادة، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، الأمان الوظيفي، التنمية المهنية)، والتي تصل أيضا الى الحياة الشخصية لهم ومحاولة تحقيق أهدافهم الاستراتيجية التي تسهم في تحقيق اهداف المنظمة.

وذكر منيغدا وآخرون (2023) انه جودة الحياة الوظيفية هي: بيئة العمل التي تتصف بامتلاكها ظروف مادية ومعنوية تساهم في رفع الأداء ومنها: الاجور، الامن الوظيفي، المشاركة في القرارات، العلاقات في العمل جيدة، التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، حيث تعمل هذه الظروف بشكل إيجابي على زيادة رضا الموظف واستقراره الوظيفي والذي يجعله يبذل أداء أفضل.

وبهذا تلخص الباحثين من التعاريف السابقة مفهوم جودة الحياة الوظيفية للدراسة الحالية هو: إيجاد التوافق بين الحياة الشخصية للعاملين واحتياجات العمل بمختلف جوانبه، وحصولهم على فرص للتقدم المهني والترقي وفق معايير موضوعية واضحة لزيادة رضا وولاء العاملين فيها وشعورهم بالأمان الوظيفي والاستقرار، وبناء العاملين علاقات وروابط عمل ايجابية مبنية على الاحترام والتقدير.

العلاقة بين التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية:

المنظمات في العصر الحالي تهتم بشكل اساسي بالموارد البشري فيها وبتطويره والمحافظة عليه لتكون مكان جذب للكفاءات والخبرات العالية مما يساعد في تحقيق أهدافها، لذلك انتهجت المنظمات عدة مفاهيم مختلفة لمحاولة رفع كفاءة هذا المورد ومن هذه المفاهيم ما تم تناوله في هذه الدراسة وهو التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية.

وقد تعددت الدراسات التي بحثت في علاقة كل مفهوم مع متغير آخر، وكانت الدراسات التي اوجدت العلاقة بين المتغيرين محدودة. كما في دراسة نصر (2020) فقد أظهرت التأثير السلبي بسبب تدني جودة الحياة الوظيفية على عدة متغيرات وكان منها التمكين النفسي لأفراد العينة، والتوصل الى مقترح لزيادة جودة الحياة الوظيفية وهو التمكين النفسي للعاملين، والذي يقلل الخوف لديهم من المحاولات ويشجعهم على الابداع الوظيفي، وان تمكين العاملين نفسيا يعزز من قدراتهم وينعكس ذلك على سلوكياتهم ويشعرهم بأهمية العمل مما يزيد من رضاهم واحساسهم بالأمن الوظيفي.

وفي دراسة تحيني وسويسي (2020) أظهرت النتائج ان العلاقة بين التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية ضئيلة، حيث رأت الدراسة ان جودة الحياة الوظيفية تنظر في عنصر الرضا للعاملين والولاء الوظيفي بينما ينظر التمكين النفسي في عناصر أخرى كثقة العامل بنفسه وبقدراته، واقتרכת الدراسة البحث اكثر في العلاقة بين المتغيرين في عينات ومنظمات أخرى.

اما دراسة أحمد والسيد (2020) فقد وجدت ان العلاقة ايجابية مباشرة بين التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية، وان ابعاد جودة الحياة الوظيفية من الاستقرار والامان الوظيفي والتوافق بين الحياة الاسرية والعمل وأبعاد أخرى لها تأثير على عدة مخرجات وعدة جوانب في المنظمة وأيضاً مدركات واتجاهات العاملين نحو عملهم ومنظمتهم.

وأكدت على ذلك دراسة عبدالله وحسين (2022) ودراسة مصري ومخامرة (2021) ودراسة شرفاوي وآخرون (2021) في نتائجها على وجود علاقة طردية بين التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية وإن ارتفاع مستوى أحد المتغيرين وتعزيزه سيرفع من مستوى المتغير الآخر.

ومن هنا نستنتج أن الدراسات اختلفت في تحديد علاقة المتغيرين، ففي أغلب الدراسات اثبتت أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين وأنهما يؤثران ويكملان بعضهما وكل مفهوم يعزز تطبيق المفهوم الآخر، ودراسات أخرى قليلة وجدت أنه لا علاقة تربط المتغيرين. وحتى تتضح الرؤية أكثر جاءت هذه الدراسة لتدعم نتائج الدراسات السابقة في تحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين متغيري الدراسة الحالية أم لا.

ثانياً الدراسات السابقة:

توضح الدراسات السابقة أبرز الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وهي كالتالي:

أولاً الدراسات المتعلقة بمتغير التمكين النفسي:

- دراسة الجدعاني والجفري (2025) بعنوان: "أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي"، سعت الدراسة إلى الكشف عن أثر التمكين النفسي بأبعاده (أهمية العمل، التأثير، الكفاءة، الاستقلالية) على التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة، وتم استخدام المنهج التحليلي الوصفي وكانت أداة جمع البيانات هي الاستبانة، وتم توزيعها على جميع أفراد المجتمع المعني بالدراسة وتمت الاستجابة من (38) موظفاً، لتستنتج الدراسة أن مستوى التمكين النفسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة كان مرتفعاً، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين نحو (التمكين النفسي) وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، ووضحت الدراسة بالحرص على تدعيم شعور العاملين بالتمكين النفسي مما ينعكس على تعزيز ثقتهم بأنفسهم واستقلاليتهم في أداء الأعمال، وزيادة شعورهم بأن المهام المطلوب منهم تنفيذها ذات مغزى.

- دراسة الشماسي وآخرون (2024) بعنوان: "محددات التمكين النفسي للمرأة القيادية وأثرها على السلوك الاستباقي: دراسة ميدانية على القيادات النسائية في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض"، تهدف الدراسة إلى التعرف على محددات الاعتقاد بالتمكين النفسي للمرأة القيادية في الأجهزة الحكومية بمختلف القطاعات بمدينة الرياض، كما هدفت إلى توضيح تأثير محددات الاعتقاد بالتمكين النفسي والمتمثلة في (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الكفاءة الذاتية، ثقافة إدارة الخطأ) على السلوك الاستباقي للقيادات النسائية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أداة الاستبانة وتوزيعها على مجتمع الدراسة المتمثل في القيادات النسائية من فئة الإدارة الوسطى والعليا، وتم استرداد 108 استبانات صالحة للتحليل، أسفرت الدراسة عن وجود علاقة طردية وقوية بين محددات الاعتقاد بالتمكين النفسي للمرأة القيادية والسلوك الاستباقي، وإن محدد الكفاءة الذاتية له التأثير الأكبر على السلوك الاستباقي لدى القيادات النسائية في الأجهزة الحكومية من مختلف القطاعات بالمملكة العربية السعودية، يليه في التأثير محدد ثقافة إدارة الخطأ، وتوصي الدراسة بضرورة تذليل الصعوبات للقيادات النسائية لتمكينهن من الجانبين التنظيمي والنفسي.

ثانياً الدراسات المتعلقة بمتغير جودة الحياة الوظيفية:

- دراسة العصيمي والأعظف (2023) بعنوان: "مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية"، تهدف للكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحثان أداة الاستبانة على عينة تكونت من (112) مفردة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل تم اختيارهم باستخدام العينة العشوائية البسيطة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت نتائج الدراسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، بينما لا توجد فروق ذات

دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى العينة، وقد اوصت الدراسة بتوفير النمط القيادي بالجامعات من خلال منح صلاحيات ومسؤوليات تتلاءم مع قدرات أعضاء هيئة التدريس وظروفهم لتيسير شؤون العمل وتخصيص حوافز مادية ومعنوية لأصحاب الأداء المتميز منهم مع مراعاة العدالة بينهم.

- دراسة العزيمي (2023) بعنوان: "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية"، تسعى الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، واستهدفت الدراسة جميع العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا (أكاديميين، وإداريين، وفنيين) والبالغ عددهم (640) فرداً، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة عدد أفرادها (270) مفردة، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة، وقد تم الوصول إلى عدة نتائج منها: مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها الثمانية متوسط، وتوجد بعض الفروق الدالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة في بعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب متغيرات (النوع، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة)، وتوصي الدراسة بالاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لجميع العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، وخصوصاً ما يتعلق بمجالي الأجور والمكافآت وفرص الترقية والنقد الوظيفي؛ كونهما احتلا المراتب الأخيرة.

ثالثاً: دراسات جمعت بين المتغيرين:

- دراسة عبدالله وحسين (2022) بعنوان: "أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز متطلبات التمكين النفسي: دراسة استطلاعية لآراء الملاكات التدريسية في كليات جامعة تكريت"، تركز الدراسة على معرفة العلاقة والتأثير بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (بيئة العمل الآمنة، التعويضات الموزنة بين العمل والحياة الشخصية، الاستقرار الوظيفي) ومتطلبات التمكين النفسي بأبعاده (الاستقلالية، أهمية العمل، المقدرة الوظيفية، التأثير) في جامعة تكريت، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة التي وزعت على عينة قدرها (422) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة تكريت، وتوصلت الدراسة إلى: هناك علاقة ارتباط (طردية) ايجابية ومعنوية بين متغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده الأربعة ومتغير التمكين النفسي، وتشير هذه العلاقة الطردية بين المتغيرين إلى أن أي ارتفاع في مستوى جودة الحياة الوظيفية يقابله ارتفاع في مستويات الشعور بالتمكين النفسي لدى الأفراد الدراسة، وتوصي الدراسة: اعداد برنامج لتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة يحتوي على جميع ابعاد جودة الحياة الوظيفية، وتوعية القادات العليا في الجامعة بأبعاد وأساليب التمكين النفسي.

-دراسة مصري ومخامرة (2021) بعنوان: "التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل"، حيث سعت إلى التعرف على التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة وتم توزيعها على جميع افراد الشرطة الفلسطينية العاملين في شرطة محافظة الخليل والبالغ عددهم (835)، أما عينة الدراسة بلغت (161) واختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، وتوصلت الدراسة إلى: أن درجة التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى الشرطة الفلسطينية جاءت بدرجة مرتفعة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية لمتوسطات التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى افراد الشرطة، وتوصي الدراسة بالعمل على ترسيخ مفهوم التمكين النفسي والأداء الوظيفي وتوفير بيئة آمنة وداعمة للعمل بروح الفريق.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تطرقت معظم الدراسات لمتغيرا الدراسة الحالية بشكل منفصل مع متغير اخر وهناك بعض الدراسات التي جمعت الاثنان معا كما في دراسة (مصري ومخامرة، 2021) وقد طبقت خارج المملكة العربية السعودية. في حين ان دراسة (عبدالله وحسين، 2023) كانت متغيراتها معاكسة لعنوان الدراسة الحالية أي ان جودة الحياة الوظيفية كانت المتغير المستقل بينما التمكين النفسي كان المتغير التابع

والتي طبقت أيضا خارج المملكة العربية السعودية، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في الأخذ بالمنهج الوصفي التحليلي والاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وتعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات العربية في المملكة العربية السعودية التي تناولت المتغيرين معا (دور التمكين النفسي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية) على موظفي وزارة العدل، كما تضيف بُعداً جديداً لأبعاد التمكين النفسي لم تتطرق إليه الا دراسة واحدة وهي دراسة (الشماسي وآخرون، 2024) والذي يعزز من قابلية دراسته ضمن أبعاد التمكين. فقد اقتصرت الدراسات السابقة في اخذ التمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الكفاءة) بينما اضافت الدراسة الحالية بُعد جديد وهو (ثقافة إدارة الخطأ). حيث ان ادارة الخطأ وإدارته جيدا عوضا عن التركيز على مرتكبيه يسهم في توفير بيئة عمل تشجع العاملين على أداء مهامهم بكفاءة ويحد من مخاوفهم المتعلقة بالوقوع في الأخطاء، مما يعزز لديهم الشعور بقيمة العمل ويزيد من دافعيتهم نحو الأداء الفعال.

منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي في هذه الدراسة لملائمته لأهداف وفرضيات الدراسة؛ فهو المنهج الذي يهتم بالكشف عن العلاقات الارتباطية بين المتغيرات وقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين أو أكثر، تساعدنا هذه الدراسات في فهم كيف يتأثر تغير في متغير واحد بتغير في متغير آخر، مع العلم أن وجود علاقة لا يعني بالضرورة أن تغير أحد المتغيرين هو سبب تغير الآخر. (العزاوي، 2008)

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة: يتكون من جميع موظفي وزارة العدل الاداريين في محافظة جدة والبالغ عددهم (640) موظف/ة. **عينة الدراسة:** تم اجراء الدراسة الحالية على عينة عشوائية بسيطة تتكون من (241) موظف/ة، وقد تم توزيع الاستبانة بشكل الكتروني على مفردات الدراسة واسترد منها (261) وكانت جميعها صالحة للتحليل. ويوضح الجدول التالي الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

الجدول (1): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

البيانات الديموغرافية	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	136	52,1%
	انثى	125	47,9%
العمر	أقل من 30 سنة	62	23,8%
	من 30 الى أقل من 40 سنة	121	46,4%
	من 40 الى اقل من 50 سنة	70	26,8%
	50 سنة فأكثر	8	3,1%
	ثانوية عامة	29	11,1%
المؤهل العلمي	دبلوم	21	8,0%
	بكالوريوس	149	57,1%
	ماجستير	58	22,2%
	دكتوراه	4	1,5%
	أقل من 5 سنوات	111	42,5%

سنوات الخبرة	من 5 الى أقل من 10 سنوات	50	19,2%
	من 10 الى أقل من 15 سنة	55	21,1%
	15 سنة فأكثر	45	17,2%
المجموع		261	100%

وبعد الاطلاع على الجدول السابق نستنتج التالي:

تقارب نسبة عينة الدراسة بين الذكور والاناث، وهذا يشير إلى اهتمام موظفي وموظفات وزارة العدل بشكل متقارب للمشاركة والمساعدة في الأبحاث العلمية والنتائج التي من شأنها ان تحسن من واقع الوزارة وأدائها، كما يدل على دعم وتعزيز الوزارة للتنوع في الموارد البشرية لديها والذي يعكس رؤية المملكة 2030 في تمكين المرأة لشغل العديد من الوظائف، كما يظهر أن النسبة الأعلى من عينة الدراسة عمرهم من 30 الى أقل من 40 سنة بنسبة بلغت (46,4%)، وكانت أقل نسبة لمن عمرهم 50 سنة فأكثر بنسبة بلغت (3,1%)، وهذا دليل على ان فئة الشباب في الوزارة عالية جدا والذي يظهر ان الفترة المتبقية من حياتهم الوظيفية قبل الوصول إلى سن التقاعد تقدر بحوالي 20 سنة، وتعتبر فترة خصبة للعمل والإنتاج وفرصة ذهبية لبناء مستقبل مشرق؛ لقابلية هذه الفئة على التغير والتطور والعطاء والابتكار، ويتضح أن أكثر من نصف العينة المشاركة يحملون درجة البكالوريوس بنسبة بلغت (57,1%)، وتعزى هذه النتائج إلى أن وزارة العدل تقوم باستقطاب الكفاءات الشابة ذات مستوى تعليمي عالي، والتي تعلق امالها عليهم لإحداث التغير الإيجابي بمستوى جودة الخدمات العدلية، أما الخبرة العملية فيظهر أن أعلى نسبة كانت لأصحاب الخبرة الأقل من 5 سنوات بلغت (42,5%)، ويعود ذلك الى حرص وزارة العدل على توفير وظائف بشكل كبير ومستمر مما يعكس رؤية المملكة 2030 في تقليل نسبة البطالة.

أداة الدراسة وخطوات بنائها:

تعتبر الاستبانة الالكترونية أداة الدراسة الأساسية لتحقيق أهدافها في معرفة دور التمكين النفسي بأبعاده (المعنى، الأثر، الاستقلالية، الثقة بالكفاءة الذاتية، ثقافة إدارة الخطأ) في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي وزارة العدل الإداريين في محافظة جدة، وتم تصميم وبناء الاستبانة من خلال ثلاث مراحل وهي كالتالي:

1. تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية مع مراعات مناسبتها لطبيعة القطاع الحكومي والمنظور المعتمد للمتغيرين في هذه الدراسة، وتم بناء محاور التمكين النفسي (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الكفاءة، ثقافة إدارة الخطأ) على دراسة الشماسي وآخرون (2024) ذات ثبات عالي يقدر بـ (0,932)، ودراسة تجيني وسويسي (2020) بمعامل ثبات (0,927) والسيد ومحمود (2022) ذات معامل ثبات يبلغ (0,801) لقياس جودة الحياة الوظيفية.
2. وبعدها تم عرضها على (4) من أعضاء هيئة التدريس ذوي الاختصاص لتحكيمها وإبداء آرائهم حول محتوى العبارات ووضوحها وملائمتها لموضوع الدراسة، وعلى ضوء ذلك تم عمل التعديلات المناسبة.
3. وزعت الاستبانة على عينة استطلاعية (Pilot test) بلغت (27) مفردة من موظفي الوزارة؛ لغرض التأكد من مدى صدق وثبات الاستبانة، وأظهرت التحليلات الإحصائية صدق الأداة لما وضعت لأجله، من خلال وجود علاقات إيجابية وقوية بين العبارات والأبعاد ومتغيرات الدراسة باستخدام معامل الارتباط بيرسون، كما أشارت قيم معامل ألفا كرونباخ المرتفعة ثبات الاستبانة الكلي والتي بلغت قيمتها (0,920)، ثم أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية والمكونة من جزئين:

- الجزء الأول: يحتوي على البيانات الديموغرافية لمجتمع الدراسة وهي: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

- الجزء الثاني: يحتوي على العبارات الخاصة بمتغيري الدراسة والمكونة من (22) عبارة لمتغير التمكين النفسي، و(19) عبارة لمتغير جودة الحياة الوظيفية، وسيتم تفصيل عدد العبارات في جدول (2) فيما بعد.

وتم تحديد استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبانة ضمن مقياس ليكرت الخماسي والمتضمن {موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1)}

صدق أداة الدراسة:

نعني بصدق أداة الدراسة هو التأكد من أن الفقرات التي يتم اختيارها لقياس المفاهيم المراد قياسها ذات صلة وثيقة بها ولا تقيس غيرها (رشيد، 2020)، وتم التحقق من صدق الأداة الحالية من خلال النوعين الآتيين:

أولاً: الصدق الظاهري: تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة هذه الدراسة من خلال عرضها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص، وقد تم التعديل على ضوء آرائهم ومقترحاتهم.

ثانياً: صدق المحتوى: تم حساب صدق الاتساق البنائي والداخلي لأداة الدراسة للتحقق من صدق المحتوى؛ من خلال استخدام معامل الارتباط بيرسون عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقياس العلاقة بين العبارات والبعد الذي تنتمي إليه والذي يعرف بصدق الاتساق الداخلي، وكذلك قياس العلاقة بين كل بعد والدرجة الكلية لأداة الدراسة وهو ما يعرف بصدق الاتساق البنائي.

تقع قيم معامل الارتباط بيرسون بين (+1) و (-1) وتوضح الإشارة التي تسبق القيمة اتجاه العلاقة؛ فعندما تكون الإشارة موجبة تُعد علاقة طردية؛ في حين أن الإشارة السالبة تُعد علاقة عكسية؛ أما إذا كانت قيمتها صفر إذا لا يوجد ارتباط تاماً (عبد الفتاح، 2017). وتظهر قيم معاملات صدق المحتوى (الداخلي والبنائي) كالتالي:

- صدق الاتساق الداخلي: يُشير صدق الاتساق الداخلي إلى مدى الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للبُعد أو المتغير الذي تنتمي إليه؛ بحساب معامل الارتباط بيرسون عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أشارت القيم الإحصائية إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين جميع عبارات أبعاد التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للبُعد أو المتغير الذي تنتمي إليه، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا مؤشر على تمتع الأداة بدرجة مرتفعة من الصدق الداخلي، ويمكن الوثوق بنتائجها في التطبيق الميداني للدراسة.
- صدق الاتساق البنائي: يقيس صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط البناء بالأساس النظري له (القحطاني وآخرون، 2020)، أي الارتباط بين أبعاد التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية بالدرجة الكلية للأداة؛ وأسارت القيم الإحصائية ارتباط كل محور من محاور أداة التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للأداة ارتباطاً موجباً، حيث بلغ معامل الارتباط للتمكين النفسي القيمة (0,846)، وبلغ معامل الارتباط لجودة الحياة الوظيفية (0,878)، وهو دال إحصائياً مع الدرجة الكلية للأداة الذي تنتمي إليه عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، مما يشير إلى مناسبة محاور الأداة.

ثبات أداة الدراسة:

نعني بثبات أداة الدراسة أن تظهر الأداة نتائج صحيحة ومتقاربة كلما تم استخدامها في نفس الظروف خلال فترات زمنية معينة، بحيث تكون درجة الارتباط في كل مرة يتم استخدامه أكثر من (0,70)، وإذا كانت الدرجة أقل فهذا ينفي ثبات هذا المقياس. (القحطاني وآخرون، 2020). وبعد التحقق من صدق الأداة وحذف العبارات ذات قيم معامل الارتباط المنخفضة، أُستخرجت معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ ويوضح الجدول (2) هذه المعاملات:

جدول (2): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة

محاور وأبعاد الأداة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
بعد المعنى	4	0,787
بعد التأثير	4	0,729
بعد الاستقلالية	4	0,842
بعد الثقة بالكفاءة الذاتية	5	0,747
بعد ثقافة إدارة الخطأ	5	0,826
ثبات المحور الأول: التمكين النفسي	22	0,885
بعد النمو الوظيفي	5	0,815
بعد الأمان والاستقرار الوظيفي	4	0,818
بعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	5	0,841
بعد العلاقات الاجتماعية	5	0,738
ثبات المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية	19	0,894
معامل ثبات الأداة ككل	41	0,920

يتضح من جدول (2) أنّ معامل ثبات ألفا كرونباخ للأداة ككل بلغت القيمة (0,920)، وبلغ معامل ثبات التمكين النفسي القيمة (0,885)، في حين بلغ معامل ثبات جودة الحياة الوظيفية القيمة (0,894)، وجميع معاملات الثبات هذه تتمتع بقيم مرتفعة لذلك فهي مناسبة إحصائياً.

المعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

لتحليل البيانات والتحقق من صحة فرضيات الدراسة تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for the Social Science – SPSS) وذلك بالطرق الإحصائية التالية:

- 1- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation): للتحقق من صدق أداة الدراسة (الصدق الداخلي، الصدق البنائي). ولمعرفة
- 2- عامل الثبات (Reliability): للتحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha).
- 3- التكرارات (Frequencies) والنسب المئوية (Percentages): لوصف البيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة المشاركين.
- 4- المتوسط الحسابي (Mean) والانحراف المعياري (Standard Deviation): لمعرفة آراء ومستوى تطبيق أفراد العينة لمتغيري الدراسة، ومدى التباين والاختلاف في استجاباتهم.
- 5- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis): لمعرفة العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين التمكين النفسي بأبعاده وجودة الحياة الوظيفية بوزارة العدل في محافظة جده.
- 6- اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Sample T. Test): لمعرفة الفروق في استجابات أفراد العينة حول طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة من حيث الجنس.

- 7- اختبار التباين الأحادي "أنوفا" (One Way A nova): لمعرفة الفروق في استجابات أفراد العينة حول طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة من حيث العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة العملية.
- 8- اختبار المقارنات البعدية "شيفيه" (Post Hoc Comparisons- Scheffe Test): للكشف عن مصادر الفروق ذات الدلالة الإحصائية تبعا للمتغيرات الشخصية.

النتائج والمناقشة:

الإجابة على فرضيات الدراسة:

سيتم عرض إجابات فرضيات الدراسة أولاً وفيما بعد الإجابة على مشكلة الدراسة الرئيسية، بعد إجراء الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة كلاً منها، وهي كالتالي:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين النفسي بأبعاده المختلفة (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الثقة بالكفاءة الذاتية، ثقافة إدارة الخطأ) وجود الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظه جدة.

للتحقق من الفرضية الرئيسية الأولى تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، ويوضح الجدول (3) نتائج تحليل الانحدار:

جدول (3): اختبار الانحدار الخطي البسيط لإيجاد العلاقة بين التمكين النفسي ككل وجود الحياة ككل

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	قيمة F	Sig. F	القرار الإحصائي
متغير جودة الحياة الوظيفية	0.667	0.445	207.96	0.00	توجد علاقة

* الارتباط دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج في الجدول (3) إلى وجود علاقة طردية كبيرة بين متغير التمكين النفسي ومتغير جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظه جدة، وتشير قيمة (F) إلى معنوية نموذج الانحدار. حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) القيمة (0.667) عند مستوى دلالة (0.00)، وتبين قيمة معامل التحديد (R2) أن متغير التمكين النفسي يفسر (44.5%) من التباين في متغير جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظه جدة، في حين ترجع النسبة المتبقية لعوامل أخرى، وبالتالي تم قبول الفرضية كلياً والتي تشير الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين النفسي بأبعاده المختلفة (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الثقة بالكفاءة الذاتية، ثقافة إدارة الخطأ) وجود الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل في محافظة جدة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشماسي وآخرون (2024) في وجود علاقة طردية قوية بين محددات التمكين النفسي والسلوك الاستباقي لدى القيادات النسائية الواعدة بالملكة، وكذلك دراسة العنزي (2021) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين التمكين النفسي وجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة من طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، بالإضافة إلى دراسة العصيمي والاعظف (2023) والتي أكدت على وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل، إلا أن دراسة السيد ومحمود (2022) أظهرت الاتفاق والاختلاف مع الدراسة الحالية؛ حيث توصلت الى وجود علاقة ارتباط جوهريه بين جودة الحياة الوظيفية والاحترق النفسي لدى العاملين بشركة المقاولون العرب- فرع البحر الأحمر لكنها

كانت علاقة سالبة عكسية، اما دراسة تجيني وسويسي (2020) فوضحت وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه لكنها ضعيفة. وتتطرق الجداول التالية الى إجابات فرضيات الدراسة الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى، من خلال اعتماد اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط للإجابة عليها، وذلك كالتالي:

أ. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين (المعنى) وجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة.

للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط وذلك لكل أبعاد المتغير التابع على حدة، ويوضح الجدول (4) نتائج تحليل الانحدار:

جدول (4): اختبار الانحدار الخطي البسيط لإيجاد العلاقة بين بُعد (المعنى) وجودة الحياة الوظيفية

أبعاد المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	Sig. F	القرار الإحصائي
متغير جودة الحياة الوظيفية	0.561	0.315	119.0	0.00	دالة إحصائية

* الارتباط دال احصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج في الجدول (4) إلى وجود علاقة طردية متوسطة بين بعد (المعنى) ومتغير جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) القيمة (0.561) عند مستوى دلالة (0.00)، وتبين قيمة معامل التحديد (R^2) أن بعد المعنى يفسر (31.5%) من التباين في متغير جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة، في حين ترجع النسبة المتبقية لعوامل أخرى، وتشير قيمة (F) إلى معنوية نموذج الانحدار. وبالتالي تقبل الفرضية الفرعية الأولى للدراسة كليا؛ أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد المعنى وجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل في محافظة جدة.

ب. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين (التأثير) وجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة.

للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، وذلك لكل أبعاد المتغير التابع على حدة، ويوضح الجدول (5) نتائج تحليل الانحدار:

جدول (5): اختبار الانحدار الخطي البسيط لإيجاد العلاقة بين بُعد (التأثير) وجودة الحياة الوظيفية

أبعاد المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	Sig. F	القرار الإحصائي
متغير جودة الحياة الوظيفية	0.546	0.298	110.06	0.00	دالة إحصائية

* الارتباط دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج في الجدول (5) إلى وجود علاقة طردية متوسطة بين بُعد (التأثير) ومتغير جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) القيمة (0.546) عند مستوى دلالة (0.00)، وتبين قيمة معامل التحديد (R^2) أن بعد التأثير يفسر (29.8%) من التباين في متغير جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة، في حين ترجع النسبة المتبقية لعوامل أخرى، وتشير قيمة (F) إلى معنوية نموذج الانحدار. وعلى ضوء ما سبق تم قبول الفرضية الفرعية الثانية للدراسة كليا، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد التأثير وجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل في محافظة جدة.

ج. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين (الاستقلالية) وجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة.

للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، وذلك لكل أبعاد المتغير التابع على حدة، ويوضح الجدول (6) نتائج تحليل الانحدار:

جدول (6): اختبار الانحدار الخطي البسيط لإيجاد العلاقة بين بُعد (الاستقلالية) وجودة الحياة الوظيفية

أبعاد المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	Sig. F	القرار الإحصائي
متغير جودة الحياة الوظيفية	0.722	0.521	281.7	0.00	دالة إحصائية

* الارتباط دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج في الجدول (6) إلى وجود علاقة طردية كبيرة بين بُعد (الاستقلالية) ومتغير جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) القيمة (0.722) عند مستوى دلالة (0.00)، وتبين قيمة معامل التحديد (R^2) أن بعد الاستقلالية يفسر (52.1%) من التباين في متغير جودة الحياة لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة، في حين ترجع النسبة المتبقية لعوامل أخرى، وتشير قيمة (F) إلى معنوية نموذج الانحدار.

وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة كليا؛ أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد الاستقلالية وجودة الحياة لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل في محافظة جدة.

د. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين (الثقة بالكفاءة الذاتية) وجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة.

للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، وذلك لكل أبعاد المتغير التابع على حدة، ويوضح الجدول (7) نتائج تحليل الانحدار:

جدول (7): اختبار الانحدار الخطي البسيط لإيجاد العلاقة بين بُعد (الثقة بالكفاءة الذاتية) وجودة الحياة الوظيفية

أبعاد المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	Sig. F	القرار الإحصائي
متغير جودة الحياة الوظيفية	0.291	0.085	24.0	0.00	دالة إحصائية

* الارتباط دال احصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج في الجدول (7) إلى وجود علاقة طردية ضعيفة بين بُعد (الثقة بالكفاءة الذاتية) ومتغير جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) القيمة (0.291) عند مستوى دلالة (0.00)، وتبين قيمة معامل التحديد (R^2) أن بُعد الثقة بالكفاءة الذاتية يفسر (8.5%) فقط من التباين في متغير جودة الحياة لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة، في حين ترجع النسبة المتبقية لعوامل أخرى، وتشير قيمة (F) إلى معنوية نموذج الانحدار.

وعلى ضوء ما سبق تُقبل الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة كليا؛ أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد الثقة بالكفاءة الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل في محافظة جدة.

هـ. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين (ثقافة إدارة الخطأ) وجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة.

للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، وذلك لكل أبعاد المتغير التابع على حدة، ويوضح الجدول (8) نتائج تحليل الانحدار:

جدول (8): اختبار الانحدار الخطي البسيط لإيجاد العلاقة بين بُعد (ثقافة إدارة الخطأ) وجودة الحياة الوظيفية

أبعاد المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	Sig. F	القرار الإحصائي
متغير جودة الحياة الوظيفية	0.233	0.054	11.14	0.00	دالة إحصائية

* الارتباط دال احصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج في الجدول (8) إلى وجود علاقة طردية ضعيفة بين بُعد (ثقافة إدارة الخطأ) ومتغير جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) القيمة (0.233) عند مستوى دلالة (0.00)، وتبين قيمة

معامل التحديد (R^2) أن بعد ثقافة إدارة الخطأ يفسر (5.4%) فقط من التباين في متغير جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة، في حين ترجع النسبة المتبقية لعوامل أخرى، وتشير قيمة (F) إلى معنوية نموذج الانحدار. وعلى ضوء ما سبق تُقبل الفرضية الفرعية الخامسة للدراسة كليا؛ أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد ثقافة إدارة الخطأ وجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل في محافظة جدة. الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة عينة الدراسة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

للكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، سيتم استعراض النتائج وفق كل متغير من متغيرات الدراسة والاختبار المناسب له:

أ) الجنس: للكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول في استجابة عينة الدراسة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى لمتغير الجنس تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة كما يظهر في الجدول (9):
جدول (9): اختبار "ت" لمعرفة الفرق في استجابة العينة حول العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى لمتغير الجنس.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	Sig.	القرار الإحصائي
ذكر	136	3.56	0.704	0.235	0.814	لا توجد فروق
أنثى	125	3.54	0.682			

* الارتباط دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير البيانات في الجدول (9) إلى أن قيمة اختبار "ت" بلغت (0.235) عند مستوى دلالة بلغت (0.814)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا نظرا لأن قيمتها أعلى من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول في استجابة عينة الدراسة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى لمتغير الجنس، أي أن إدراك الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة للعلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) لا يختلف باختلاف الجنس. وقد يعود ذلك إلى حرص وزارة العدل على تطبيق وتمكين موظفيها نفسيا وتحقيق جودة حياة وظيفية بشكل متساوي بينهم، ويؤكد على ذلك ارتفاع المتوسطات الحسابية للجنسين.

كما اتفقت نتيجة عدم وجود فروق حول طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة تعزى للجنس في الدراسة الحالية مع دراسة كلٍّ من العريزي (2023) والسيد ومحمود (2022)، الباحثة في موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، وموظفي شركة المقاولون العرب- فرع البحر الأحمر على التوالي، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العصيمي والاعظف (2023) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسات حول متغيراتها مع متغير الجنس، وذلك لصالح فئة الإناث من هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية.
ب) العمر، والمؤهل، وسنوات الخبرة: للكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول في استجابة عينة الدراسة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى لمتغيرات العمر، والمؤهل، وسنوات الخبرة استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي "انوف" (One Way A nova)، ويوضح الجدول (10) نتائج هذا الاختبار:

جدول (10): اختبار "انوف" لمعرفة الفرق في استجابة العينة حول العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى لمتغير العمر، والمؤهل، وسنوات الخبرة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	df	متوسط المربعات	F	Sig.	القرار الإحصائي
العمر	بين المجموعات	6.535	3	2.178	4.740	0.003	يوجد فرق دال إحصائياً
	داخل المجموعات	118.119	257	0.460			
	التباين الكلي	124.655	260				
المؤهل	بين المجموعات	3.827	4	0.957	2.027	0.091	لا يوجد فرق دال إحصائياً
	داخل المجموعات	120.827	256	0.472			
	التباين الكلي	124.655	260				
سنوات الخبرة	بين المجموعات	2.206	3	0.735	1.543	0.204	لا يوجد فرق دال إحصائياً
	داخل المجموعات	122.449	257	0.476			
	التباين الكلي	124.655	260				

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

تشير البيانات في الجدول (10) إلى أن قيمة (F) الناتجة عن تحليل التباين الأحادي للفرق في استجابة عينة الدراسة حول العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى لمتغير العمر بلغت (4.740) عند مستوى دلالة بلغت (0.003)، وهي قيمة دالة إحصائياً نظراً لأن قيمتها أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول في استجابة عينة الدراسة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى لمتغير العمر، أي أن إدراك الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظته جده للعلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) يختلف باختلاف العمر، ولمعرفة مصدر الفروق استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الجدول رقم (11).

وتظهر البيانات في الجدول (10) إلى أن قيمة (F) الناتجة عن تحليل التباين الأحادي للفرق في استجابة عينة الدراسة حول العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى لمتغير المؤهل بلغت (2.027) عند مستوى دلالة بلغت (0.091)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً نظراً لأن قيمتها أعلى من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول في استجابة عينة الدراسة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى لمتغير المؤهل، أي أن إدراك الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظته جده للعلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) لا يختلف باختلاف المؤهل.

وبينت النتائج أيضاً إلى أن قيمة (F) الناتجة عن تحليل التباين الأحادي للفرق في استجابة عينة الدراسة حول العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى لمتغير سنوات الخبرة بلغت (1.543) عند مستوى دلالة بلغت (0.204)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً نظراً لأن قيمتها أعلى من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول في استجابة عينة الدراسة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى لمتغير سنوات الخبرة، أي أن

إدراك الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة للعلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) لا يختلف باختلاف سنوات الخبرة.

يوضح الجدول (11) اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمعرفة مصدر الفروق في استجابة عينة الدراسة حول العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى لمتغير العمر.

جدول (11): اختبار شيفيه لمعرفة مصدر الفروق في استجابة عينة الدراسة حول العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى لمتغير العمر.

العمر	أقل من 30 سنة		من 30 الى أقل من 40 سنة		من 40 الى أقل من 50 سنة		50 سنة فأكثر	
	فرق المتوسطات	الدلالة	فرق المتوسطات	الدلالة	فرق المتوسطات	الدلالة	فرق المتوسطات	الدلالة
أقل من 30 سنة			0.00039	1.0	-0.33164	0.051	-0.44308	0.389
من 30 الى أقل من 40 سنة	-0.00039	1.0			*-0.33202	0.015	-0.44346	0.362
من 40 الى أقل من 50 سنة	0.33164	0.051	*0.33202	0.015			-0.11144	0.979
50 سنة فأكثر	0.44308	0.389	0.44346	0.362	0.11144	0.979		

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

تشير النتائج في الجدول (11) إلى وجود فرق في استجابة عينة الدراسة حول العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) بين فئتي العمر (من 30 الى أقل من 40 سنة) و (من 40 الى أقل من 50 سنة) لصالح فئة العمر (من 40 الى أقل من 50 سنة)، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية بين فئات العمر الأخرى، وتفسر الباحثين بأن التمكين النفسي مفهوم دافعي يركز على إدراك الفرد لما لديه من قدرة على السيطرة والمشاركة وحاجته للتأثير والاستقلالية. لذلك تعتبر الفئة العمرية من (٤٠ الى ٥٠ سنة) مناسبة لبدء العامل فيها بإدراك المعنى الحقيقي للعمل ولديه ثقة عالية بما لديه من كفاءة ذاتية، وشعور بالقدرة على التأثير في العمل والاستقلالية في أداء المهام.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السيد ومحمود (2022) في وجود فروق تعزى للعمر لدى الجهة المبحوثة، ومع دراسة خريبة وأبو الحسن (2022) لصالح الذين هم اكبر سناً (60 سنة فأكثر) لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلليات التربية جامعة الزقازيق، بينما تختلف مع دراسة الشماسي وآخرون (2024)، وهزشي وآخرون (2021) في عدم وجود فروق تعزى للعمر، وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي فتتفق مع دراسة الشماسي وآخرون (2024)، والسيد ومحمود (2022) وهزشي وآخرون (2021) في عدم وجود فروق تعزى للمؤهل العلمي.

في الجهات المبحوثة، بينما اختلفت مع دراسة العيززي (2023) ومصري ومخامرة (2021) في وجود فروق لصالح الذين مستواهم التعليمي (دكتوراه) لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية ولصالح الذين مستواهم التعليمي (ثانوي فأقل) لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل على التوالي، واتفقت الدراسة الحالية بعدم وجود فروق تعزى لسنوات الخبرة مع دراسة الشماسي وآخرون (2024)، العيززي (2023)، والسيد ومحمود (2022) وهزوشي وآخرون (2021)، واختلفت مع دراستي خريبة وأبو الحسن (2022) ومصري ومخامرة (2021) في وجود فروق لصالح سنوات الخبرة الأكثر.

وبالتالي تُقبل الفرضية السادسة للدراسة جزئياً؛ أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة العينة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى لمتغير العمر، ولا توجد فروق تعزى لمتغير الجنس والمؤهل وسنوات الخبرة.

الإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة:

ما هو دور التمكين النفسي بأبعاده (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الثقة بالكفاءة الذاتية، ثقافة إدارة الخطأ) في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي وزارة العدل الإداريين في محافظة جدة؟

للإجابة عن هذا السؤال الرئيسي تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط لمعرفة دور التمكين النفسي بأبعاده في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بأبعاده في وزارة العدل بمحافظة جدة، ويوضح الجدول رقم (12) نتائج تحليل الانحدار كما يلي:

جدول (12) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لمعرفة دور التمكين النفسي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية

معامل التحديد R2	اختبار تحليل التباين		اختبار T		معاملات معيارية	معاملات غير معيارية	المتغير التابع جودة الحياة الوظيفية
	الدلالة	قيمة F	الدلالة	قيمة T	Beta	قيمة B	
0.445	0.00	207.96	0.00	14.42	-	0.638-	الثابت
					0.667	0.949	التمكين النفسي

يتضح من الجدول (12) وجود تأثير لمتغير التمكين النفسي على جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بوزارة العدل بمحافظة جدة، حيث بلغت قيمة (T) مقدار (14.42) عند مستوى دلالة (0.00)، أي: إن وجود التمكين النفسي بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة جودة الحياة الوظيفية بمقدار (0.949) معامل الانحدار B، ونجد أن مقدار القوة التفسيرية بلغت (0.445) معامل التحديد R2، أي: أن للتمكين النفسي دوراً في تحقيق جودة الحياة الوظيفية يمثل (44.5%)، كما يتضح وجود علاقة خطية من خلال قيمة (F) ومستوى الدلالة المصاحب لها، حيث قيمة (F) عالية جداً والتي بلغت (207.96)، وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.00)، بلغت قيمة (Beta) مقدار (0.667)؛ وهذا يؤكد وجود دور للتمكين النفسي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، وتعتبر هذه النتيجة عن أن التمكين النفسي يعد عاملاً مساهماً في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي وزارة العدل بمحافظة جدة، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة وتأثير بين المتغيرين، مما يدل على أن ممارسة التمكين النفسي تسهم في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين. ويُشير ذلك إلى أن تمكين الموظفين نفسياً يعزز شعورهم بالثقة والقدرة على اتخاذ القرار، ويدعم إحساسهم بالانتماء والتقدير داخل بيئة العمل، ويُرجح أن هذه النتيجة تُعزى إلى اهتمام الوزارة بتوفير بيئة عمل داعمة تشجع على المشاركة في اتخاذ القرار، وتعزز الاستقلالية والمسؤولية الفردية، مما يُسهم في رفع مستوى التمكين النفسي لدى الموظفين وبالتالي تحسين جودة حياتهم الوظيفية.

وقد تطابقت هذه النتيجة مع عدة دراسات بحثت في علاقة التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية، كدراسة عبدالله وحسين (2022) ومصري ومخامرة (2021).

ملخص نتائج الدراسة:

- تم الإجابة عن مشكلة الدراسة الرئيسية وفرضيات الدراسة بناء على نتائج التحليل الإحصائي للبيانات، وهي كالتالي:
- يوجد دور للتمكين النفسي بأبعاده (المعنى، التأثير، الاستقلالية، الثقة بالكفاءة الذاتية، ثقافة إدارة الخطأ) في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين في وزارة العدل بمحافظة جدة عند مستوى دلالة إحصائية (0.000).
 - توجد علاقة معنوية طردية كبيرة بين متغير التمكين النفسي ومتغير جودة الحياة الوظيفية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.667) عند مستوى دلالة (0.00).
 - توجد علاقة معنوية طردية متوسطة بين بعد (المعنى) وجودة الحياة الوظيفية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.561) عند مستوى دلالة (0.00).
 - توجد علاقة معنوية طردية متوسطة بين بعد (التأثير) وجودة الحياة الوظيفية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.546) عند مستوى دلالة (0.00).
 - توجد علاقة معنوية طردية كبيرة بين بعد (الاستقلالية) وجودة الحياة الوظيفية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.722) عند مستوى دلالة (0.00).
 - توجد علاقة معنوية طردية ضعيفة بين بعد (الثقة بالكفاءة الذاتية) وجودة الحياة الوظيفية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.291) عند مستوى دلالة (0.00).
 - توجد علاقة معنوية طردية ضعيفة بين بعد (ثقافة إدارة الخطأ) وجودة الحياة الوظيفية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.233) عند مستوى دلالة (0.00).
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة العينة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة العينة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (التمكين النفسي، جودة الحياة الوظيفية) تعزى لمتغير العمر لصالح فئة (من 40 إلى أقل من 50 سنة).

التوصيات:

بناءً على النتائج المذكورة أعلاه، يمكن تقديم التوصيات التالية مع آلية تطبيقها واقتراح الإدارات المناسبة لتنفيذها:

التوصية	جهة التنفيذ	الآلية
الاستمرار في تعزيز ثقافة التمكين النفسي في الوزارة وتعزيز أبعاده.	إدارة التطوير الإداري	وضع برامج تدريبية للموظفين تهدف إلى زيادة الوعي بمفهوم التمكين النفسي وأثره على جودة الحياة الوظيفية.
توفير بيئة عمل مرنة وتفعيل اللامركزية وتطوير قيادة تحفز وتدعم اتخاذ القرارات.	إدارة العمليات	خلق أنظمة داخلية تدعم إشراك الموظفين في اتخاذ بعض القرارات ومنحهم صلاحيات دون الحاجة إلى موافقات متعددة.
إعادة تصميم الوظائف وربط مهام الموظفين لتنسق مع أهداف الوزارة الاستراتيجية.	إدارة التخطيط الاستراتيجي	تحليل المهام الحالية للوظائف وإعادة تصميمها بحيث تتضمن تحديات وفرص تطويرية تعزز شعور الموظف بأهمية دوره.

تطوير منصة إلكترونية داخلية تتيح للموظفين تقديم مقترحاتهم حول تحسين بيئة العمل والإجراءات الإدارية.	إدارة الاتصال المؤسسي	ضرورة توفير قنوات تواصل فعالة بين الإدارة والموظفين بحيث تسمح بنقل ومشاركة المعلومات.
إتاحة خيارات مثل ساعات العمل المرنة والعمل عن بعد للوظائف التي لا تتطلب الحضور الفعلي المستمر.	إدارة الموارد البشرية	جعل ساعات العمل أكثر مرونة وتعزيز العلاقات الاجتماعية.

مقترحات للدراسات المستقبلية:

1. دراسة تأثير التمكين النفسي على الابتكار الوظيفي في وزارة العدل.
2. ضم بُعد ثقافة إدارة الخطأ ضمن أبعاد التمكين النفسي في الدراسات المستقبلية.
3. دراسة دور الثقافة التنظيمية في تعزيز العلاقة بين التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية في القطاع الحكومي.

المراجع:

المراجع العربية:

أحمد، رحاب حسن مصطفى، والسيد، أمل عبدالرحمن. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على التمكين النفسي. مجلة الدراسات المالية والتجارية، (2)، 145-173. قاعدة معلومات دار المنظومة.

بلخيري، عادل، وبلقرع، فاطنة. (2023). التمكين النفسي وأثره على الاندماج الوظيفي: دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة بالجلفة - الجزائر. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 9(1)، 353-368. قاعدة معلومات دار المنظومة.

بوقادي، أحلام، ودنبري، لطفي. (2019). التمكين الإداري وعلاقته بالإبداع التنظيمي [رسالة ماجستير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي]. المستودع الرقمي جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي. <http://bib.univ-oeb.dz:8080/jspui/handle/123456789/8713>

تجيني، الرمضاء، وسويسي، رفيقة. (2020). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه [رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي]. المستودع الرقمي لجامعة الوادي. <http://dspace.univ-eloued.dz/handle/123456789/8219>

الجدعاني، إبراهيم فيصل محمد، جفري، علي بن عمر. (2025). أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي. المجلة العربية للنشر العلمي، 8(76)، 16-42. <https://doi.org/10.36571/ajsp762>

جودة الحياة. (2020). وثيقة برنامج جودة الحياة 2020 (خطة التنفيذ). https://drive.uqu.edu.sa/_/dart/files/%D9%86%D9%85%D8%A7%D8%B0%D8%AC%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B7%D9%88%D9%8A%D8%B1/%D9%88%D8%AB%D9%8A%D9%82%D8%A9%20%D8%A8%D8%B1%D9%86%D8%A7%D9%85%D8%AC%20%D8%AC%D9%88%D8%AF%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%8A%D8%A7%D8%A9%20.pdf

حديدي، عائشة، وطالبي، صلاح الدين. (2023). أثر تطبيق التمكين النفسي في تحقيق الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية بالمؤسسة الصحية العامة جبري بوزيان "ولاية البيض". مجلة المنهل الاقتصادي، 6(1)، 991-1004. قاعدة معلومات دار المنظومة.

حمادي، سعد فرج. (2017). أثر ابعاد التمكين النفسي في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين (دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في عدد من المنظمات الخدمية في مدينة بغداد). مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو، 5 (02)، 429 – 445.
<http://hjuoz.uoz.edu.krd/index.php/hum/article/view/347>

خريبة، ايناس محمد صفوت مصطفى. أبو الحسن، احمد سمير مجاهد. (2022). الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية والاندماج الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكليات التربية جامعة الزقازيق. المجلة التربوية، 1 (93)، 49-141.
 دركر، ببتير. (1996). الإدارة: المهام – المسؤوليات – التطبيقات. (محمد عبد الكريم، مترجم). الدار الدولية للنشر والتوزيع. (العمل الأصلي نشر قبل 1996).

زروخي، فيروز. بن عابد، مختار. كربوش، محمد. (2020). التمكين النفسي كمدخل لتعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية –دراسة استطلاعية-. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 12 (03)، 68 – 81.

السميري، نجاح عواد. (2017). الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، 1 (5)، 178 – 204.

السيد، عماد أحمد مصطفى، ومحمود، أسامه أحمد حسنين. (2022). أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من الاحتراق النفسي لدى العاملين بشركة المقاولون العرب – فرع البحر الأحمر [رسالة ماجستير، جامعة سوهاج]. قاعدة معلومات دار المنظومة.

شرفاوي، عائشة. عيسات، فطيمة الزهرة. مرياح، طه ياسين. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على التمكين النفسي للعاملين في المؤسسة الجزائرية –دراسة ميدانية-. مجلة ابعاد اقتصادية، 11 (2)، 1032-1056.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/173453>

الشماسي، أريج بنت عبدالرحمن ناصر، المنديل، صيتة بنت منديل، وتكروني، دنيا عبدالرحمن. (2024). محددات التمكين النفسي للمرأة القيادية وأثرها على السلوك الاستباقي: دراسة ميدانية على القيادات النسائية في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض. الإدارة العامة، 64(3)، 883-950. قاعدة معلومات دار المنظومة.

شميلان، عبدالوهاب بن شباب. (2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة، 39 (2)، 215-236.
https://aja.journals.ekb.eg/article_36103.html

عبد الفتاح، عز. (2017). مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام IBM-SPSS. (ط.2). مكتبة خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.

عبدالله، محمد علي، وحسين، احمد علي. (2022). أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز متطلبات التمكين النفسي دراسة استطلاعية لآراء الملاكات التدريسية في كليات جامعة تكريت. مجلة اقتصاديات الأعمال، 3(5)، 147-170.

<https://www.iasj.net/iasj/article/253266>

عروك، منيرة. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية [رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشهيد حمة لخضر – الوادي]. قاعدة معلومات دار المنظومة.

العزاوي، رحيم يونس كرو. (2008). مقدمة في منهج البحث العلمي. عمان: دار دجلة. متاح في
<https://www.manaraa.com/upload/2842d486-5548-43a2-a68d-6132d274fbed.pdf>

العزيمي، محمود عبده حسن محمد. (2023). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 68 (10)، 6-46. قاعدة معلومات دار المنظومة.

العصيمي، جزاء بن عبيد بن جزاء، والاغظف، عائشة النعمة الشيخ. (2023). مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 7(10)، 139-153. قاعدة معلومات دار المنظومة.

العطوي، عامر علي حسين. الحسيني، كمال كاظم. (2018). دور ثقافة إدارة الخطأ في تعزيز سلوك العمل الاستباقي من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي: دراسة تحليلية متعددة المستويات. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 15 (4)، 156-197. العنزي، فرحان بن سالم ربيع. (2021). التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة من طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة العلوم التربوية، 2 (28)، 91-192.

<https://imamjournals.org/index.php/joes/article/view/1643>

فروج، أحمد. شعشوعة، ياسين. (2019). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي [رسالة ماجستير منشورة، جامعة الجبلاني بونعامة]. الباحث العلمي. <http://dspace.univ-km.dz/xmlui/handle/123456789/3293>

القحطاني، سالم؛ العامري، أحمد؛ آل مذهب، معدي؛ العمر، بدران. (2020). منهج البحث في العلوم السلوكية، (الطبعة الخامسة). الرياض: كلية إدارة الأعمال جامعة الملك سعود.

محمداي، حسام الدين عبدالعزیز مصطفى. (2021). أثر التمكين النفسي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة أزال لصناعة الأدوية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 5 (2)، 32-50.

مصري، إبراهيم سليمان. مخامرة، كمال. (2021). التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5(47)، 150-173. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.R260321>

منيع، أحمد، وبوخالفه، رشيد، وقريوة، زينب. (2023). جودة الحياة الوظيفية وواقعها بمؤسسات الإدارة المحلية الجزائرية. المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، 8(1)، 867-887. قاعدة معلومات دار المنظومة.

نصر، عزة جلال مصطفى. (2020). تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة. مجلة الإدارة التربوية، 26(26)، 13-97. <https://doi.org/10.21608/emj.2020.92447>

هزري، طارق. جعلا، الزهرة بلقاسم بغداد. دروم، أحمد. (2021). قياس مستوى التمكين النفسي وأثره على الثقة التنظيمية من وجهة نظر موظفي المديرية المركزية لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة. مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، 15 (1)، 61-80.

وزارة العدل. (2022). التوظيف في وزارة العدل.

<https://www.moj.gov.sa/ar/Ministry/recruitment/Pages/default.aspx>

المراجع الأجنبية:

Alibrahim, M. S. (2024). Psychological empowerment and its relationship to organizational anomie and enhancing creative behavior among employees in the Saudi Ministry of sports. **International Journal of Innovative Research and Scientific Studies**, 7(3), 1099-1117. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v7i3.3085>

Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.

https://www.weizmann.ac.il/FORTE/system/files/psychological_empowerment.pdf

Zhang, Q., Abdullah, A. R., Hossan, D., & Hou, Z. (2021). The effect of transformational leadership on innovative work behavior with moderating role of internal locus of control and psychological empowerment. *Management Science Letters*, 11, 1267- 1276. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.012>

“Psychological Empowerment and Its Role in Achieving the Quality of Work Life”

(A Filed Study on The Administrative Employees at The Ministry of Justice in Jeddah Provence)

Researches:

Ashwaq Ali Alamri

Department of Public Administration | College of Economics and Administration | King Abdulaziz University in Jeddah

Areej Abdul-Rahman Al-Shamassi

Department of Public Administration | College of Economics and Administration | King Abdulaziz University in Jeddah

Abstract:

This study aimed to examine the role of psychological empowerment in its five dimensions (meaning, impact, autonomy, self-efficacy trust, and error management culture) in achieving quality of work life from the perspective of administrative employees at the Ministry of Justice in Jeddah. Additionally, the study sought to determine whether there were statistically significant differences in the responses of the study sample regarding the relationship between the study variables (psychological empowerment and quality of work life) attributed to the following personal variables: gender, age, educational qualification, and years of experience.

The study adopted a descriptive correlational approach and used a questionnaire as a data collection tool. The study population consisted of 640 employees, from which a simple random sample of 261 employees was selected.

The study reached several key findings, the most important of which were: the study found that psychological empowerment in its dimensions (meaning, impact, autonomy, self-efficacy trust, and error management culture) played a significant role in achieving quality of work life in its dimensions (career growth, job stability and security, work-life balance, and social relationships) in the Ministry of Justice in Jeddah at a statistical significance level of (0.000). The study also found a positive correlation between each dimension of psychological empowerment (meaning, impact, autonomy, self-efficacy trust, and error management culture) and the dimensions of quality of work life (career growth, job stability and security, work-life balance, and social relationships).

Additionally, the results indicated that there were no statistically significant differences in the sample's responses regarding the relationship between the study variables (psychological empowerment and quality of work life) attributed to personal variables (gender, educational qualification, and years of experience). However, statistically significant differences were found in the responses attributed to the age variable.

The study recommended continuing to strengthen the culture of psychological empowerment within the Ministry and to further enhance its dimensions. It also emphasized the importance of providing a flexible work environment, activating decentralization, and developing leadership styles that encourage and support decision-making. Moreover, it called for redesigning job structures and aligning employees' tasks with the Ministry's strategic objectives. Additionally, the study highlighted the necessity of establishing effective communication channels between management and employees to facilitate the exchange and sharing of information, as well as making working hours more flexible and promoting social relationships.

Keywords: Psychological Empowerment, Error Management Culture, Quality of Work Life, Ministry of Justice, Jeddah Province.