

The Psychological Empowerment and its Relationship to the Quality of Job Life for the Palestinian Police Personnel in Hebron Governorate

Ibrahim Sulaiman Masri

Kamal Makhmreh

Hebron University || Palestine

Abstract: The study attempts to identify the psychological empowerment and its relationship to the quality of job life for the Palestinian police personnel in Hebron governorate. The study population consisted of (835) male and female police officers, whereas the study sample consisted of (161), who were chosen by a simple random sample method and the results were as follows:

The level of psychological empowerment of Palestinian police personnel was high, and there were statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) in the averages degree of psychological empowerment over the total score due to the years of experience variable in favor of police personnel who have (11 years or more) of experience. There are also statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) in the averages of the degree of psychological empowerment of police officers over the total score due to the educational level variable.

The degree of job quality of the Palestinian police personnel was high. There were no statistically significant differences at the ($\alpha \leq 0.05$) level in the averages of the degree of job quality on the total degree due to the variables of years of experience and educational level. Also, there is a statistically significant relationship at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between the total score of the psychological empowerment averages and the quality of work life for police personnel.

The study recommended the need to reinforce the status of Palestinian police by maintaining the quality of their career and enabling them to continually improve their performance.

Keywords: psychological empowerment, work life, Palestinian police

التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل

إبراهيم سليمان مصري

كمال مخامرة

جامعة الخليل || فلسطين

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل، وقد تم تطبيق المنهج الارتباطي الأنسب للدراسة، وتم تطبيق استبانة من إعداد الباحثين، وزعت على عينة مكونة من (161)، اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، وكانت النتائج كما يأتي:

1. أن درجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية جاء بدرجة مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة التمكين النفسي على الدرجة الكلية تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة لصالح أفراد الشرطة الذين سنوات خبرتهم (11 سنة فأكثر)، عدم

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة على الدرجة الكلية تُعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

2. أن درجة جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية جاء بدرجة مرتفعة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة جودة الحياة الوظيفية على الدرجة الكلية لمُتوسطات التمكين النفسي وجوده الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة، واستناداً للتائج أوصى الباحثان بضرورة تعزيز مكانة أفراد الشرطة الفلسطينية من خلال المحافظة على جودة حياتهم الوظيفية، وتمكينهم في أدائهم الجيد.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، الحياة الوظيفية، الشرطة الفلسطينية.

1. مقدمة.

تُعد الوظيفة التي يشغلها الموظف هي أساس عملية التكيف النفسي والاجتماعي، حيث تواجه المنظمات ظروفاً متغيرة تؤثر على أداء موظفيها بالسلب، فلا بد من توفير أجواء إيجابية تحافظ على طاقات العاملين فيها، ويُعد مفهوم التمكين النفسي أحد أبرز المداخل المهمة في تحسين نوعية الحياة الوظيفية، ولا سيما طواقم الشرطة الفلسطينية، التي تمرّ بأزمات مختلفة، لا سيما في ظلّ تزايد انتشار فيروس كورونا.

ويعد مفهوم (التمكين النفسي) من المفاهيم المهمة في علم النفس الإيجابي، والتي تركز على وروح الفريق والثقة بالنفس، والتفكير المستمر، والإبداع الدائم في عالم يعي العمل بروح الفريق (Bowen & Lawler, 1992). والتمكين يعبر عن حالة دفاعية داخلية لدى الفرد تتكون بصورة إيجابية مما تولد لديه روح الاستقلالية والشعور بالثقة في الأداء (Verki & Nasrollahi, 2016).

ويعرفه كلٌّ من (Holden, Crankshaw, Nimsch, Hinnant, & Hand, 2004) بالتصورات والتفاعلات والسلوكيات التي تشير إلى مقدار السيطرة المتزايدة على ظروف حياة الفرد العامة. ويوصف أيضاً برّدة فعل أو عملية إيجاد شعور خاصّ بالأفراد تجاه الممارسات والإجراءات الإدارية الممثلة لطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة (Schee, Davis, & Henderson, 2013).

إن التمكين النفسي يظهر في أربعة أبعاد فرعية، تتمثل في إعطاء معنًى للعمل كبُعد أول وهو البُعد الخاصّ بالتحكم المدرك بالمعنى (حليم، 2017). ثمّ (بُعد الكفاءة) والتي تعني الدرجة التي يستطيع بها الفرد أداء أنشطة مهمة بمهارة عالية عند القيام بعمل ما يستحقّ درجة من الكفاءة (الدلبي، 2018: 176). ثم بعد الاستقلالية وحرية التصرف، ويتضمّن المسؤولية المسببة لتصرفات الفرد، ثمّ (بُعد التأثير الحسيّ أو الإدراكيّ) وهي الدرجة التي يُنظر إلى السلوك على أنه يمكن أن يعمل اختلافاً فيما يتعلّق بإنجاز الهدف (النواجحة، 2016).

ويرى (Gullan, power & leff, 2013) أن التمكين النفسي يعزز وعي الفرد، ويزيد من الكفاءة الذاتية والوعي بحلول مناسبة للمشكلات، ويعزز الثقة بالنفس. لذا فإن الذين يتمتعون بالتمكين النفسي يكون لديهم القدرة على الإنتاج بشكل أفضل، والتعاون مع الأشخاص المحيطين، ويكونون أكثر قدرةً على توفير احتياجاتهم، وتحويل أفكارهم إلى أفعال (أبو أسعد، 2017: 319). وبالتالي فإن رؤية الفرد لنفسه وإدراكه لأهميته عمله هي بداية التمكين النفسي (لطيفة، 2015: 79). وتزداد مشاعر الفرد الإيجابية وتعلو ثقته بنفسه، وتتكون لديه التوجه نحو إنهاء المشكلات واقتراح الحلول بطريقة منطقية (Eisman et al, 2016). ويؤكد (Zimmerman et al, 2018) أن الفرد تتكون لديه الكفاءة والثقة والفاعلية الذاتية وهي مهارات ضرورية للنجاح في الحياة العامة، ومكان العمل بصورة خاصة مما يزيد من تمكينه الوظيفي.

وُعدّ مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الشاملة الذي يتّسع للعديد من الأبعاد، سواء كانت أبعاداً شخصية، أو موضوعية، وقد عرف على أنه ردّ فعل الأفراد على نتائج العمل الأساسية، وخاصة فيما يتعلّق بالرضا عن احتياجات العمل والصحة النفسية. ووفقاً لهذا التعريف؛ فإنّ جودة الحياة الوظيفية تؤكّد النتائج الشخصية وخبرات العمل، وكيفية تحسين العمل من أجل تلبية الاحتياجات الشخصية (Navidian, Rigi, & Yaghoubinia, 2015: 228).

وقد أكّد (Sahni, 2016) أن جودة الحياة لدى الموظّف تُساعد على رفع الروح المعنوية، ونجاح عمليات إدارة التغيّر، والحدّ من التأخّر والتسرّب الوظيفي، واستغلال الطاقات إلى أفضل درجة ممكنة من العطاء والإخلاص. وُعدّ جودة الحياة الوظيفية الأساس بشعور الفرد بالرضا الوظيفي، ومن خلالها يتحقّق الأمن الوظيفي، فيكون الموظّف حكيمًا في قراراته، وشجاعًا في الدفاع عنها، ويكون العمل أساس الكفاءة المهنية وتكامل الأدوار بين أفراد المؤسسة (Afsar, 2014, p:137).

ويؤكّد (Musadieq & Afrianty, 2018: 108) على أهمية إدراك الموظّف لجودة الحياة الوظيفية، الأمر الذي يمكن أن يحسّن الشّعور بالرضا الوظيفي بشكل كبير، فكلّما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي فيؤدّي إلى اندماج الموظفين ومشاركتهم في مكان العمل، والالتزام والتعامل مع قيم المؤسسة، تحمّل المسؤوليات، وزيادة الدافعية، وتحفيز الزملاء لتحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة.

وفي هذا الإطار أظهرت نتائج دراسة (Salimi & Saeidian, 2015) والمتعلّقة بالمعادلات الهيكلية أن جودة الحياة الوظيفية كان لها تأثير مباشر على زيادة إنتاجية الموظّفين، لكنّ تأثيرها المباشر كان أكثر في تعزيز التمكين النفسي للموظّفين، كما بينت نتيجة دراسة كلّ من زين والحسناوي (2017) وجود تأثير مباشر لجودة الحياة الوظيفية في التمكين النفسي في المنظمة.

وُعدّ جودة الحياة الوظيفية الأساس في تطور الموظّف ورفقيه وتقدمه في سُلّم العمل، ومن خلال انتمائه إلى العمل تنضج شخصيته بصورة متكاملة في جوانبها المختلفة، بحيث تتحقّق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة الموظّفين في إعطائهم فرصاً لإثبات هويتهم المهنية (Ojedokun & Idemudia & Desouza 2015, p:5). بينما يرى (normala, 2010, p:77) أن توافر الظروف الداعمة والبيئة المناسبة للعمل هي الأساس الذي يقود إلى جودة الحياة الوظيفية، وتساعد الفرد على اتخاذ قراراتٍ صائبة (Indumathy & Kamalra, 2012).

مشكلة الدراسة:

انطلاقاً من اعتبار التمكين واحداً من أهم المدخلات والمحددات التنظيمية حيث يترتب عليها الكثير من المخرجات مثل الرضا الوظيفي، الثقة التنظيمية، الدوافع، الالتزام التنظيمي، ورغبة في التركيز على المخرجات. (Huq, 2016) حيث يُعدّ مفهوم التمكين من المفاهيم الحديثة التي تبحث في درجة ممارسة الأفراد وكفاءتهم في العمل، وذلك من خلال الجهد المبذول في أثناء العمل، ومن خلال ملاحظة الباحثان وجد أن أفراد الشرطة الفلسطينية يعيشون حالة من الضّغط النفسي نتيجة لظروف العمل في ظلّ أزمة كورونا، ممّا ترك تأثيراً واضحاً على جودة العمل الوظيفي كما أن شعورهم بالضّغط يولّد حالة من الإنهك النفسي، لذلك سعى الباحثان إلى التعرف على التمكين النفسي، وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل.

أسئلة الدراسة:

لذلك تتلخّص مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

ما مستوى التمكين النفسي، وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل؟

وينبثق من السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الجزئية وهي:

- 1- ما درجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تُعزى إلى متغيرات (سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي)؟
- 3- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تُعزى إلى متغيرات (سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي)؟
- 5- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التمكين النفسي، وبين جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل؟

فرضيات الدراسة:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على مستوى التمكين النفسي، وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية.
- 2- التعرف على العلاقة بين التمكين النفسي، وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية.
- 3- الكشف عن مدى وجود فروق في مستويات التمكين النفسي، وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية ضمن متغيرات سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة بتناولها لمتغيراتٍ حديثةٍ متمثلةٍ في التمكين النفسي، وجودة الحياة الوظيفية، التي تحاكي واقع أفراد عينة الدراسة في ظل أزمة (كورونا) المستجد على المجتمعات عامة، وفي ظلّ الإمكانيات البسيطة

لأفراد الشرطة لمواجهة الأمراض من خلال حفظ الأمن والنظام؛ وجاءت الدراسة الحالية لتركز على مستوى التمكين النفسي باعتبار جانبًا سيكولوجيًا يمكن الأفراد من وظيفتهم، ويحسن من كفاءتهم وجودة الحياة الوظيفية، وتعدّ هذه الدراسة مهمة، كونها تبحث في شريحة مهمة في المجتمع الفلسطيني، حيث تُعدّ الدراسات التي تتناول الشرطة الفلسطينية قليلة في هذه المجال.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: التمكين النفسي، وجودة الحياة الوظيفية.
- الحدود البشرية: أفراد الشرطة الفلسطينية.
- الحدود المكانية: محافظة الخليل.
- الحدود الزمانية: 2020/3/4.

مصطلحات الدراسة:

- التمكين النفسي: ردود فعل الفرد اتجاه سياسات العمل الإداري لمنظمة معينة، أو اتجاه ممارسات معتمدة من قبل منظمة أثناء التشغيل لأفراد العمل. (Spreitzer, 2007)
- جودة الحياة الوظيفية: لا شك أن جودة الحياة الوظيفية بمثابة بناء مهم يؤثر على جميع جوانب الحياة الشخصية، والأسرية والاجتماعية، وعلى صحة الموظف الجسدية، ورفاهيته النفسية والاجتماعية. كما يمتد تأثير مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى مفاهيم أخرى من قبيل: مفهوم، الرضا عن العمل، ودافعية العمل، والأداء، والكفاية الذاتية والمهنية، والتمكين النفسي. (Putu, Komang & Made, 2019:75)

2- الدراسات السابقة.

- دراسة عرفان (2021) والتي بحثت في العلاقة بين الاندماج في العمل وكل من التمكين النفسي والرضا عن الأداء الوظيفي لدى المعلمين، حيث تكونت عينة الدراسة من (310) معلم ومعلمة من المدارس الحكومية المصرية، وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق جوهرية بين مرتفعي ومنخفضي التمكين النفسي من المعلمين في الاندماج لصالح مرتفعي التمكين النفسي، ووجود فروق واضحة بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي من المعلمين في الاندماج لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي، وأشارت أيضا إلى عدم وجود فروق لمتغير الجنس، بينما يوجد فروق لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح الأكثر خبرة.
- استهدفت دراسة القرالة (2020) البحث في قدرة التدفق الذهني على التنبؤ بالتمكين النفسي، وطور مقياسين للتدفق النفسي والتمكين النفسي، وقد بلغ عدد الطلاب الخاضعين للدراسة (422) طالبًا وطالبة منهم (277) طالبًا و (145) طالبة، وأظهرت النتائج التي تم التوصل إليها أن الطلاب لديهم مستويات منخفضة من التمكين النفسي والتدفق النفسي، وأن المتغيرات المستقلة (أبعاد التمكين النفسي) تساعد في تفسير التغيرات في التدفق النفسي، بنسبة (94%)، وكان لبعد حرية التصرف التأثير الأكبر على بعد الكفاءة، وخلصت نتائج الدراسة أيضاً إلى عدم وجود اختلاف بين الجنسين (الذكور والإناث) في التمكين النفسي والتدفق النفسي.
- اما في دراسة (VandeWaa & Turnipseed, 2020) التي فحصت العلاقة بين أبعاد التمكين النفسي (الجدارة، التأثير، المعنى، والاستقلالية الذاتية) وأبعاد السلوك التنظيمي، حيث أجريت على عينة مكون من (137) من المرشحين، حيث أشارت النتائج إلى أن أبعاد التمكين النفسي تفاعلت بدرجة عالية مع أبعاد السلوك التنظيمي، وكانت مستويات التمكين مرتفعة.

- وهدفت دراسة العابدين (2020) إلى تحديد طبيعة العلاقة بين التفاؤل والرضا عن الحياة، وفحص الفروق بين الجنسين في متغيري: التفاؤل والرضا عن الحياة، فضلاً عن التأكد من الخصائص السيكومترية للأدوات في البيئة المحلية. وقد اشتملت عينة الدراسة على (300) طالب وطالبة بالجزائر، وقد أشارت النتائج إلى ارتباط متغير التفاؤل ارتباطاً دالاً إحصائياً بمتغير الرضا عن الحياة، وبيّنت النتائج عدم وجود فروق في التفاؤل والرضا عن الحياة تُعزى للجنس، وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن التفاؤل والرضا عن الحياة هي متغيرات جديدة بمزيد من البحث والدراسة في إطار الحياة الطيبة (الهناء الشخصي) الذي يُعدّ أهمّ الموضوعات في علم النفس الإيجابي.
- دراسة الشرفين (2020) هدفت الدراسة إلى فحص فاعلية أساليب الإرشاد الإبداعية في تعديل معتقدات الضبط وتحسين التمكين النفسي لدى عينة من المراهقين في المدارس العامة للبنين في مديرية التربية والتعليم في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (30) طالباً من طلبة الصفّ العاشر والحادي عشر، تمّ توزيعهم بشكل عشوائي، في مجموعتين: المجموعة التجريبية، والمجموعة الضابطة، أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين: التجريبية والضابطة في متوسط الدرجات على مقاييس معتقدات الضبط، والتمكين النفسي في الاختبار البعدي، ولصالح المجموعة التجريبية، مما يشير إلى فعالية البرنامج الإرشادي، كما أشارت نتائج المقارنات البعدية والتبعية لدى أفراد المجموعة التجريبية إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات المقاييس البعدي والتبعية، في مقياسي معتقدات الضبط، والتمكين النفسي، مما يعكس ثبات تأثير البرنامج.
- وفي دراسة (أبو غنيم، 2018) حول تأثير برامج جودة حياة العمل على أداء المؤسسة التعليمية لدى عينة من القادة الإداريين في جامعة الكوفة، حيث طبقت الأداة على (122) من القيادات الإدارية بجامعة الكوفة، وكانت أهمّ النتائج التي توصلت إليها، بأنّ هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ممّا يؤكّد تماسك هذه الأبعاد مع بعضها البعض، فضلاً على وجود تأثير كبير لجودة حياة العمل في تحسين أداء المؤسسة التعليمية.
- كما هدفت دراسة أنتاراميان (2017) Antaramian التعرف إلى العلاقة بين الرضا عن الحياة والنجاح الأكاديمي لدى طلبة الجامعة، وقد أجريت الدراسة على (357) طالباً جامعياً، وتم تطبيق مقياس الرضا عن الحياة ومقياس النجاح الأكاديمي عليهم. وبيّنت النتائج بان هناك علاقة ايجابية عالية بين الطلبة الذين سجلوا درجة عالية من الرضا عن الحياة وبين النجاح الأكاديمي أكثر من الطلبة الذين حققوا درجة منخفضة من الرضا، وخلصت الدراسة بأنه يمكن للمعلمين إجراء بعض التدخلات لدعم الطلبة ذوو الرضا المتوسط والمنخفض، حتى يتحسن الأداء الأكاديمي لديهم.
- وقام النواجحة (2016) بدراسة هدفت التعرف إلى مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من المعلمين بلغت (291) معلماً، وتبيّن من خلال نتائج الدراسة أن مستوى التمكين النفسي ومستوى التوجه الحياتي جاء مرتفعين، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التمكين النفسي والتوجه الحياتي، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة (11 سنة فما فوق)، وبيّنت نتائج الدراسة وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجهة المشرفة لصالح وكالة الغوث. من جانب آخر أظهرت النتائج وجود فروق في التوجه الحياتي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وبيّنت عدم وجود اختلاف بين أفراد العينة في التوجه الحياتي

تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، بينما ظهر اختلاف لدى أفراد العينة في التوجه الحياتي تبعاً لمتغير الجهة المشرفة لصالح وكالة الغوث.

- أيضاً هدفت دراسة عكر (2013) الكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي للمرشد والتوجه نحو الحياة المهنية، وتكونت عينة الدراسة من جميع المرشدين النفسيين في المدارس الحكومية في منطقة قضاء عكا، شمال فلسطين، والبالغ عددهم (114) مرشدا ومرشدة، منهم (72) ذكور، و (42) إناث، وتم تطوير مقياسين هما مقياس التمكين النفسي، ومقياس التوجه نحو الحياة المهنية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين التفاؤل والتمكين النفسي بجميع مجالاته باستثناء العلاقة مع التأثير، ووجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين التفاؤل والتمكين النفسي بجميع مجالاته باستثناء العلاقة مع التأثير. تبين أن درجة التمكين النفسي لدى المرشدين مرتفعة، وتبين عدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات ووجود فروق تعزى إلى أثر الخبرة الشخصية لصالح فئة الخبرة الأكثر.
- دراسة (أبازيد، 2010) والتي هدفت للتعرف على أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي وتكونت عينة الدراسة من (328) فرداً من العاملين في الضمان الاجتماعي في الأردن. أظهرت النتائج وجود درجة عالية من التمكين النفسي وسلوك المواطنة لدى العاملين. كما بينت نتائج الدراسة بعدم وجود أية فروقات في اتجاهات العاملين تعزى للمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز التمكين النفسي وسلوك المواطنة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

لوحظ من خلال العرض السابق أن بعض الدراسات تناولت مفهوم التمكين النفسي وربطه بمتغيرات جديدة مثل دراسة عكر (2013) حيث بحثت العلاقة بين التمكين النفسي للمرشد والتوجه نحو الحياة المهنية، وكذلك دراسة النواجحة (2016) التي هدفت للتعرف إلى مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة مكونة من (291) معلم، كما هدفت دراسة أنتاراميان (2017) Antaramian للتعرف إلى العلاقة بين الرضا عن الحياة والنجاح الأكاديمي لدى طلبة الجامعة، ودراسة القرالة (2020) التي هدفت إلى معرفة مستوى التنبؤ بين التدفق النفسي والتمكين النفسي، إضافةً إلى تحديد الأهمية النسبية للتدفق النفسي في تفسير التمكين النفسي لدى عينة من طلبة الثانوية العامة في محافظة الكرك بالأردن، عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في التمكين النفسي والتدفق النفسي. ودراسة العابدين (2020) التي هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين التفاؤل والرضا عن الحياة، وفحص الفروق بين الجنسين. بينما تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في تناولها متغير التمكين النفسي مع متغير جديد جودة الحياة الوظيفية. كما أن معظم الدراسات ركزت على المنهج الارتباطي مما يتفق مع الدراسة الحالية أيضاً، وركزت بعض الدراسات على طلبة الجامعات وأخرى على المعلمين، بينما تميزت هذه الدراسة بتطبيق أداؤها على مجتمع يختلف كلياً عن الدراسات السابقة حيث تم التطبيق على أفراد الشرطة الفلسطينية العاملين تحت ضغوطات البيئة والظروف المحيطة.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبه لطبيعة هذه الدراسة. تم استقصاء آراء أفراد الشرطة الفلسطينية العاملين في شرطة محافظة الخليل حول التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أفراد الشرطة الفلسطينية العاملين في شرطة محافظة الخليل، والبالغ عددهم (835) شرطياً من كلا الجنسين، حسب إحصائيات رسمية صادرة عن مديرية شرطة محافظة الخليل، في بداية العام الدراسي (2020م).

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الكلية من (161) شرطياً، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة الكلي بنسبة 20% وبين الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب (سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي).

المجموع	النسبة المئوية	العدد	المتغير
161	26.7	43	10 سنوات فأقل
	73.3	118	11 سنة فأكثر
161	27.3	44	ثانوي فأقل
	58.4	94	جامعي
161	14.3	23	دراسات عليا

أداة الدراسة:

بعد اطلاع الباحثان على عدد من الدراسات السابقة منها (النواجحة، 2017) و (أبو أسعد، 2015)، وعلى الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة وأهدافها وفروضها تم بناء استبانة خاصة من أجل التعرف إلى التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية.

وقد تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من ثلاثة أقسام:

القسم الأول: تضمن بيانات أولية عن عينة الدراسة، القسم الثاني: تضمن الأسئلة التي تقيس التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية، وعدد عبارات هذا القسم (16) فقرة. موزعة على أربعة أبعاد، وكل بعد مكون من (4) عبارات. القسم الثالث: تضمن الأسئلة التي تقيس جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل، وعدد عبارات هذا القسم (16) فقرة. موزعة على أربعة أبعاد، وكل بعد مكون من (4) عبارات.

صدق الأدوات:

تم التأكد من صدق الأدوات في الدراسة الحالية بعرضها على سبعة محكمين من المختصين في التربية وعلم النفس، وكان هناك اتفاق بينهم على صلاحية الأداة ومقروئيتها، في ضوء الإطار النظري الذي بنيت الأداة على أساسه حيث تم إجراء بعض التعديلات على عبارات الاستبانة حسب ما اقترح المحكمين.

ومن ناحية أخرى تم التحقق من الصدق بحساب مصفوفة ارتباط عبارات الأداة مع الدرجة الكلية، وذلك كما هو واضح في الجداول رقم (2) ورقم (3) والتي بينت أن جميع قيم معاملات الارتباط للعبارات مع الدرجة الكلية لكل بعد دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بصدق البناء، وأنها تشترك معاً في قياس التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية.

جدول (2) نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط عبارات مقياس التمكين النفسي.

مقياس التمكين النفسي					
الكفاءة			المعنى		
الدلالة الإحصائية	قيمة ر	العبارات	الدلالة الإحصائية	قيمة ر	العبارات
0.000	0.279**	5	0.000	0.726**	1
0.000	0.806**	6	0.000	0.474**	2
0.000	0.858**	7	0.000	0.674**	3
0.000	0.788**	8	0.000	0.780**	4
التأثير			الاختيار وحسن التصرف		
الدلالة الإحصائية	قيمة ر	العبارات	الدلالة الإحصائية	قيمة ر	العبارات
0.000	0.782**	13	0.000	0.753**	9
0.000	0.906**	14	0.000	0.797**	10
0.000	0.840**	15	0.000	0.860**	11
0.000	0.865**	16	0.000	0.745**	12

جدول (3) نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط عبارات مقياس جودة الحياة الوظيفية.

مقياس جودة الحياة الوظيفية					
التطور والنماء			الالتزام التنظيمي		
الدلالة الإحصائية	قيمة ر	العبارات	الدلالة الإحصائية	قيمة ر	العبارات
0.000	0.741**	5	0.000	0.676**	1
0.000	0.735**	6	0.000	0.865**	2
0.000	0.902**	7	0.000	0.817**	3
0.000	0.831**	8	0.000	0.876**	4
التقليل من ضغوط العمل			المواءمة بين الحياة والوظيفة		
الدلالة الإحصائية	قيمة ر	العبارات	الدلالة الإحصائية	قيمة ر	العبارات
0.000	0.743**	13	0.000	0.353**	9
0.000	0.804**	14	0.000	0.744**	10
0.000	0.867**	15	0.000	0.662**	11
0.000	0.762**	16	0.000	0.712**	12

تظهر النتائج الواردة في الجداول (3) أن جميع قيم معاملات الارتباط للعبارات مع الدرجة الكلية لكل بعد دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بصدق البناء، وأنها تشترك معاً في قياس التمكين النفسي، كما تظهر النتائج الواردة في الجداول (4) أن جميع قيم معاملات الارتباط للعبارات مع الدرجة الكلية لكل بعد دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بصدق البناء، وأنها تشترك معاً في قياس جودة الحياة الوظيفية

ثبات الأدوات:

للتأكد من ثبات مقياس التمكين النفسي استخدم الباحث طريقتين:

أولاً- طريقة إعادة الاختبار (العينة الاستطلاعية):

تم التأكد من ثبات الأداة في الدراسة الحالية من خلال طريقة إعادة الاختبار (Test- Retest)، حيث قام الباحثان بتطبيق أداة التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية على عينة من خارج عينة الدراسة، تكونت من (10) مبحوثين منهم (5) ذكور، و (5) إناث، ومن ثم أعاد الباحث تطبيق الأداة على نفس العينة، وذلك بعد مرور أسبوعين، وبلغ معامل الارتباط لمقياس التمكين النفسي بين نتائج الدراسة الاستطلاعية الأولى ونتائج الدراسة الاستطلاعية الثانية (**0.623) عند مستوى دلالة (0.000)،، وبلغ معامل الارتباط لمقياس الحياة الوظيفية بين نتائج الدراسة الاستطلاعية الأولى ونتائج الدراسة الاستطلاعية الثانية (**0.582) عند مستوى دلالة (0.000).

ثانياً- طريقة كرونباخ ألفا:

قام الباحثان بحساب الثبات لأداتي الدراسة على الدرجة الكلية وعلى الأبعاد الفرعية، حيث تم حساب الثبات لأداتي الدراسة بأبعادها المختلفة بحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وقد جاءت النتائج كما هي واضحة في الجدول (4).

جدول (4) نتائج معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداتي الدراسة.

الرقم	البعد	عدد العبارات	قيمة Alpha
البعد الأول	المعنى	4	0.828
البعد الثاني	الكفاءة	4	0.790
البعد الثالث	الاختيار وحسن التصرف	4	0.899
البعد الرابع	التأثير	4	0.923
	الدرجة الكلية للتمكين النفسي	16	0.936
الرقم	البعد	عدد العبارات	قيمة Alpha
البعد الأول	الالتزام التنظيمي	4	0.817
البعد الثاني	التطور والنماء	4	0.812
البعد الثالث	المواءمة بين الحياة والوظيفة	4	0.740
البعد الرابع	التقليل من ضغوط العمل	4	0.803
	الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية	16	0.867

تشير المعطيات الواردة في الجدول (4) إلى أن أداتي الدراسة بأبعادها المختلفة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، حيث تراوحت درجات الثبات بين (79%) وبين (92%) على أبعاد التمكين النفسي، وكانت على الدرجة الكلية (94%)، في حين تراوحت درجات الثبات بين (74%) وبين (82%) على أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وكانت على الدرجة الكلية (87%)، معبرة جميعها عن درجة عالية وعالية جداً من الثبات.

الوزن النسبي:

للتعرف على تقديرات أفراد العينة وتحديد (درجة التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل)، تم حساب المدى (5- 1=4)، ثم تم تقسيمه على (4) للحصول على طول الخلية الصحيح (5/4 = 0.80)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الاستبانة (أو بداية الاستبانة وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية. وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول (2): يوضح المتوسطات ومدياتها والتقدير المقابلة لكل منها.

الرقم عند إدخال البيانات	مدى المتوسط	التقدير اللفظي للمتوسط
1	1.80 - 1	منخفضة جدا
2	2.60 - 1.81	منخفضة
3	3.40 - 2.61	متوسطة
4	4.20 - 3.41	مرتفعة
5	5 - 4.21	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

المعالجة الإحصائية:

تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة واستجاباتهم على الاستبانة، وقد فحصت فرضيات الدراسة عن طريق الاختبارات الإحصائية التحليلية التالية: اختبار (ت) (t-test)، وتحليل التباين الأحادي (One-Way Analysis of Variance)، واختبار توكي (Tukey)، ومعامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، كما واستخدم معامل الثبات كرونباخ ألفا لحساب ثبات الأداة، وذلك باستخدام الحاسوب باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

4- عرض النتائج ومناقشتها.

- نتائج السؤال الأول: "ما درجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (6).
جدول (6). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية مرتبة تنازليا بحسب المتوسطات.

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	الدرجة
2	الكفاءة	3.85	0.78	77.02	1	مرتفعة
1	المعنى	3.81	0.74	76.15	2	مرتفعة
4	التأثير	3.79	0.94	75.87	3	مرتفعة
3	الاختيار وحسن التصرف	3.59	0.96	71.74	4	مرتفعة
	الدرجة الكلية للتمكين النفسي	3.76	0.70	75.19		مرتفعة

يتضح من الجدول (6) أن درجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للتمكين النفسي (3.76) مع انحراف معياري قدره (0.70) وبنسبة مئوية مقدارها (75.2%). وعن أهم أبعاد التمكين النفسي فقد تمثلت في (الكفاءة)، وجاء في المرتبة الثانية (المعنى)، وجاء في المرتبة الثالثة (التأثير)، بينما جاء في المرتبة الأخيرة (الاختيار وحسن التصرف) معبرا أيضا عن درجة مرتفعة.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة الشرفين (2020) ودراسة النواجحة (2016) ودراسة (أبازيد، 2010) ودراسة (VandeWaa & Turnipseed، 2020) والتي أكدت على أن مستوى التمكين النفسي كان مرتفعاً، وتختلف مع دراسة القرالة (2020) وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك مستوى منخفضاً من التمكين النفسي لدى عينة الطلبة.

من الملاحظ من خلال نتيجة السؤال بأن مستوى التمكين النفسي لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، هذا يعني بأن المؤسسة الامنية في دوائر الشرطة الفلسطينية تتمتع بمستوى تنظيمي جيد، ويتوفر بها مناخ يساعد على رفع مستوى الشعور بالتمكين النفسي، ففي مستوى الكفاءة الذي حصل على (3.85) معبراً عن درجة مرتفعة تجد بأن أفراد الشرطة الفلسطينية لديهم مستوى متقدم من الكفاءة وهو مستوى مهم في التمكين النفسي، مما ينعكس بصور ايجابية على نتاج عمل الأفراد.

أما بعد (المعنى) الذي جاء بمتوسط حسابي قدره (3.81) معبراً عن درجة مرتفعة أيضاً، حيث نجد من تتوفر بهم هذه الميزة يتمتعون بدرجة من الصدق ولديهم حافز كبير للتوجه نحو الأداء والانتاجية واتقان العمل بإخلاص، مما يساعد الأفراد على تكوين شعور طيب اتجاه وظائفهم الامنية.

أما بعد (التأثير) والذي جاء بمتوسط حسابي قدره (3.79) معبراً عن درجة مرتفعة ايضاً، لعل الشيء المهم في العمل الامني قدرة أفراد الامن على التأثير بصورة مقنعة في الأداء والاقناع، لأن طبيعة عمل المؤسسة الامنية يعتبر مكمل للعمل المجتمعي المسؤول وخاصة في منطقتنا العربية، مما يلزم الأفراد على حسن معاملة الاخرين والتأثير بهم بصورة ايجابية ومقنعة.

أما بعد (الاختيار وحسن التصرف) بمتوسط حسابي قدره (3.59) فهو يعبر عن قدرة أفراد الشرطة على التصرف السليم ويتكون لديهم الحس الامني الواضح، ولديهم القدرة على ضبط أدايمهم بصورة منطقية وسليمة مما يساعد في اتخاذ القرار الحكيم اتجاه موقف ما، ويعطي استقلالية في بناء رأي قوي ومتمين.

• نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسطات درجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي)؟

وابتثق عن هذا السؤال الفرضيات الصفرية (1-2) وفيما يلي نتائج فحصها:

■ نتائج فحص الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في متوسطات التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبارات (t-test)، كما هو واضح في الجدول (7).

جدول (7). نتائج اختبارات (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية للفروق في درجة التمكين النفسي

تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

المتغير	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
المعنى	10 سنوات فأقل	43	3.60	0.68	-2.184	159	0.030*
	11 سنة فأكثر	118	3.88	0.75			

المتغير	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الكفاءة	10 سنوات فأقل	43	3.62	0.84	-2.271	159	0.024*
	11 سنة فأكثر	118	3.93	0.74			
الاختيار وحسن التصرف	10 سنوات فأقل	43	3.40	0.80	-1.492	159	0.138
	11 سنة فأكثر	118	3.65	1.00			
التأثير	10 سنوات فأقل	43	3.63	0.96	-1.347	159	0.180
	11 سنة فأكثر	118	3.85	0.93			
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	10 سنوات فأقل	43	3.56	0.67	-2.170	159	0.031*
	11 سنة فأكثر	118	3.83	0.70			

يتبين من الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل على الدرجة الكلية وبعدي (المعنى، والكفاءة) تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أفراد الشرطة الذين سنوات خبرتهم (11 سنة فأكثر)، حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأقل) (3.56) وكان لدى الذين سنوات خبرتهم (11 سنة فأكثر) (3.83). كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (-2.170)، عند مستوى دلالة (0.031)، في حين تبين أنه لا توجد فروق على بعدي (الاختيار وحسن التصرف، والتأثير) وبناء عليه تم رفض الفرضية الصفرية الأولى على الدرجة الكلية وبعدي (المعنى، والكفاءة) في حين تم قبولها على بعدي (الاختيار وحسن التصرف، والتأثير).

تتفق هذه النتيجة مع دراسة عرفان (2021) والتي بحثت في العلاقة بين الاندماج في العمل وكل من التمكين النفسي والرضا عن الأداء الوظيفي لدى المعلمين ومع دراسة النواجحة (2016) التي هدفت التعرف إلى مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى المعلمين وأظهرت النتائج إلى وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة الأعلى، ومع دراسة عكر (2013) التي هدفت الكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي للمرشد والتوجه نحو الحياة المهنية، والتي أشارت إلى وجود فروق تعزى إلى أثر الخبرة الشخصية لصالح فئة الخبرة الأكثر، وتختلف مع دراسة (أبازيد، 2010) والتي هدفت التعرف إلى أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي، والتي أشار إلى عدم وجود أية فروقات في اتجاهات العاملين تعزى لمتغير الخبرة.

■ نتائج فحص الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

للتحقق من صحة الفرضية الثانية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، وذلك كما هو واضح في الجدول (8).

جدول (8). الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على درجة التمكين النفسي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى التعليمي	المتغير
0.81	4.04	44	ثانوي فأقل	المعنى
0.73	3.66	94	جامعي	
0.50	3.95	23	دراسات عليا	
0.87	4.03	44	ثانوي فأقل	الكفاءة
0.65	3.83	94	جامعي	
1.01	3.59	23	دراسات عليا	
1.09	3.66	44	ثانوي فأقل	الاختيار وحسن التصرف
0.72	3.59	94	جامعي	
1.46	3.42	23	دراسات عليا	
0.71	4.14	44	ثانوي فأقل	التأثير
0.84	3.74	94	جامعي	
1.45	3.35	23	دراسات عليا	
0.77	3.97	44	ثانوي فأقل	الدرجة الكلية للتمكين النفسي
0.58	3.71	94	جامعي	
0.95	3.58	23	دراسات عليا	

يتضح من الجدول (8) وجود اختلاف في متوسطات درجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي على اختلاف مستوياتهم التعليمية، ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One- Way Analysis of Variance) كما هو وارد في الجدول (9).

جدول (9): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق درجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
المعنى	بين المجموعات	4.724	2	2.362	4.500	0.013*
	داخل المجموعات	82.932	158	0.525		
	المجموع	87.656	160			
الكفاءة	بين المجموعات	3.121	2	1.560	2.604	0.077
	داخل المجموعات	94.677	158	0.599		
	المجموع	97.797	160			
الاختيار وحسن التصرف	بين المجموعات	0.879	2	.4390	0.476	0.622
	داخل المجموعات	145.779	158	0.923		
	المجموع	146.658	160			
التأثير	بين المجموعات	10.189	2	5.095	6.080	0.003**
	داخل المجموعات	132.381	158	0.838		

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
	المجموع	142.571	160			
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	بين المجموعات	2.994	2	1.497	3.099	0.048**
	داخل المجموعات	76.322	158	0.483		
	المجموع	79.317	160			

يتضح من الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي على الدرجة الكلية وبعدي (المعنى، والتأثير)، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية (3.099) عند مستوى دلالة (0.048)، في حين تبين أنه لا توجد فروق على بعدي (الكفاءة، الاختيار وحسن التصرف) ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة على الدرجة الكلية وبعدي (المعنى، والتأثير)، قام الباحثان باستخدام اختبار توكي (Tukey) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول (10).

جدول (10): نتائج اختبار توكي (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

المتغير	المستوى التعليمي	ثانوي فأقل	جامعي	دراسات عليا
المعنى	ثانوي فأقل		0.37488*	0.09412
	جامعي			0-28076
	دراسات عليا			
التأثير	ثانوي فأقل		0.40268*	0.79422*
	جامعي			0.39154
	دراسات عليا			
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	ثانوي فأقل		0.26405*	0.39408*
	جامعي			0.13003
	دراسات عليا			

يتضح من الجدول (10) أن الفروق كانت دالة لصالح المتوسطات الحسابية الأعلى، حيث تشير المقارنات البعدية للفروق في متوسطات التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي على بعد (المعنى) أن الفروق كانت بين العاملين الذين مستواهم التعليمي (ثانوي فأقل) وبين الذين مستواهم التعليمي (جامعي) لصالح الذين مستواهم التعليمي (ثانوي فأقل)، كما وكانت على الدرجة الكلية وبعدي (التأثير) بين العاملين الذين مستواهم التعليمي (ثانوي فأقل) وبين الذين مستواهم التعليمي (جامعي، ودراسات عليا) لصالح الذين مستواهم التعليمي (ثانوي فأقل).

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبازيد، 2010) والتي هدفت التعرف إلى أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي، حيث أشارت إلى عدم وجود أية فروقات في اتجاهات العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويرى الباحثان بأن طبيعة رجال الأمن تتطلب منهم فرض لشخصياتهم على أرض الواقع، بغض النظر عن مستواهم العلمي، حيث لاحظ الباحثان من بين رجال الامن من هم أسري سابقين لهم مكانتهم وموقعهم الأمني بغض النظر عن مستواهم العلمي.

- نتائج السؤال الثالث: "ما واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية؟
للإجابة عن سؤال الدراسة الأول استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى، وذلك كما هو واضح في الجدول (11).
جدول (11). الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية.

الرقم	البعد	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	الالتزام التنظيمي	161	4.07	0.82	81.46	مرتفعة
2	التطور والنماء	161	3.58	0.86	71.58	مرتفعة
3	المواءمة بين الحياة والوظيفة	161	3.22	0.72	64.38	متوسطة
4	التقليل من ضغوط العمل	161	3.65	0.78	72.95	مرتفعة
	الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية	161	3.63	0.62	72.59	مرتفعة

يتضح من الجدول (11) أن درجة جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية (3.63) مع انحراف معياري قدره (0.62) وبنسبة مئوية مقدارها (72.6%). وعن أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية فقد تمثلت في (الالتزام التنظيمي) بمتوسط حسابي قدره (4.07) معبرا عن درجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية (التقليل من ضغوط العمل) بمتوسط حسابي قدره (3.65) معبرا عن درجة مرتفعة أيضا، وجاء في المرتبة الثالثة (التطور والنماء) بمتوسط حسابي قدره (3.58) معبرا عن درجة مرتفعة كذلك، بينما جاء في المرتبة الأخيرة (المواءمة بين الحياة والوظيفة) بمتوسط حسابي قدره (3.22) معبرا أيضا عن درجة متوسطة.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (أبو غنيم، 2018) حول تأثير برامج جودة حياة العمل على أداء المؤسسة التعليمية لدى عينة من القادة الإداريين في جامعة الكوفة، حيث أكدت على وجود تأثير كبير لجودة حياة العمل في تحسين أداء المؤسسة التعليمية. وتتفق مع دراسة أنتاراميان (2017) Antaramian التي هدفت التعرف إلى العلاقة بين الرضا عن الحياة والنجاح الأكاديمي لدى طلبة الجامعة، وبينت النتائج بان هناك علاقة ايجابية عالية بين الطلبة الذين سجلوا درجة عالية من الرضا عن الحياة وبين النجاح الأكاديمي.
ويرى الباحثان أن أفراد الشرطة الفلسطينية يتمتعون بدرجة عالية من الشعور بالرضا عن أدايم وحياتهم الوظيفية، على اعتبار أن وظيفة رجال الامن هي إعطاء الآخرين الامان مما ينعكس عليهم أيضا.

- نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي)؟
وانبثق عن هذا السؤال الرابع الفرضيات الصفرية (1-2) وفيما يلي نتائج فحصها:

نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة استخدم اختبارت (t-test)، كما هو واضح في الجدول رقم (12).

جدول (12). نتائج اختبارت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية للفروق في درجة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

المتغير	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
المعنى	10 سنوات فأقل	43	3.84	0.86	-2.173	159	0.031*
	11 سنة فأكثر	118	4.16	0.79			
الكفاءة	10 سنوات فأقل	43	3.32	0.85	-2.346	159	0.020*
	11 سنة فأكثر	118	3.67	0.84			
الاختيار وحسن التصرف	10 سنوات فأقل	43	3.28	0.97	0.639	159	0.524
	11 سنة فأكثر	118	3.20	0.61			
التأثير	10 سنوات فأقل	43	3.46	0.88	-1.857	159	0.065
	11 سنة فأكثر	118	3.72	0.73			
الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية	10 سنوات فأقل	43	3.48	0.60	-1.928	159	0.056
	11 سنة فأكثر	118	3.69	0.62			

يتبين من الجدول (12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل بعدي (المعنى، والكفاءة) تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أفراد الشرطة الذين سنوات خبرتهم (11 سنة فأكثر)، في حين تبين أنه لا توجد فروق على الدرجة الكلية وبعدي (الاختيار وحسن التصرف، والتأثير) حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأقل) (3.48) وكان لدى الذين سنوات خبرتهم (11 سنة فأكثر) (3.69). كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (-1.928)، عند مستوى دلالة (0.056)، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية الثالثة على الدرجة الكلية وبعدي (الاختيار وحسن التصرف، والتأثير) في حين تم رفضها على بعدي (المعنى، والكفاءة).

يرى الباحثان بأن أفراد الشرطة الأكثر خدمة في الوظيفة هم على درجة عالية من الشعور بجودة الحياة، وهذا يتفق مع التوجهات التي لاحظها الباحثان خلال توزيع أداة الدراسة.

نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، وذلك كما هو واضح في الجدول (13).

جدول (13). الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

المتغير	المستوى التعليمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المعنى	ثانوي فأقل	44	4.13	0.81
	جامعي	94	4.05	0.84
	دراسات عليا	23	4.05	0.80
الكفاءة	ثانوي فأقل	44	3.64	0.85
	جامعي	94	3.46	0.83
	دراسات عليا	23	3.96	0.90
الاختيار وحسن التصرف	ثانوي فأقل	44	3.21	0.77
	جامعي	94	3.13	0.58
	دراسات عليا	23	3.58	1.02
التأثير	ثانوي فأقل	44	3.86	0.62
	جامعي	94	3.55	0.67
	دراسات عليا	23	3.63	1.28
الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية	ثانوي فأقل	44	3.71	0.63
	جامعي	94	3.55	0.54
	دراسات عليا	23	3.80	0.83

يتضح من الجدول (13) وجود تقارب في متوسطات درجة جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي على اختلاف مستوياتهم التعليمية، ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Analysis of Variance) كما هو وارد في الجدول (14).

جدول (14): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
المعنى	بين المجموعات	0.202	2	0.101	0.149	0.862
	داخل المجموعات	107.378	158	0.680		
	المجموع	107.580	160			
الكفاءة	بين المجموعات	4.842	2	2.421	3.379	0.037*
	داخل المجموعات	113.211	158	0.717		
	المجموع	118.053	160			
الاختيار وحسن التصرف	بين المجموعات	3.629	2	1.814	3.619	0.029*
	داخل المجموعات	79.216	158	0.501		
	المجموع	82.845	160			
التأثير	بين المجموعات	2.792	2	1.396	2.318	0.102
	داخل المجموعات	95.142	158	0.602		

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
	المجموع	97.934	160			
الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	1.616	2	0.808	2.144	0.121
	داخل المجموعات	59.552	158	0.377		
	المجموع	61.168	160			

يتضح من الجدول رقم (14) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي على الدرجة الكلية وبعدي (المعنى، والتأثير)، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية (2.144) عند مستوى دلالة (0.121)، في حين تبين وجود فروق على بعدي (الكفاءة، الاختيار وحسن التصرف) ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة على الدرجة الكلية وبعدي (الكفاءة، الاختيار وحسن التصرف)، قام الباحثان باستخدام اختبار توكي (Tukey) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول رقم (15).

جدول (15): نتائج اختبار توكي (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

المتغير	المستوى التعليمي	ثانوي فأقل	جامعي	دراسات عليا
الكفاءة	ثانوي فأقل		0.18460	-0.31448
	جامعي			-0.49907*
	دراسات عليا			
الاختيار وحسن التصرف	ثانوي فأقل		0.08293	-0.36018
	جامعي			-0.44311*
	دراسات عليا			

يتضح من الجدول (15) أن الفروق كانت دالة لصالح المتوسطات الحسابية الأعلى، حيث تشير المقارنات البعدية للفروق في متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي على بعدي (الكفاءة، الاختيار وحسن التصرف) أن الفروق كانت بين العاملين الذين مستواهم التعليمي (جامعي) وبين الذين مستواهم التعليمي (دراسات عليا) لصالح الذين مستواهم التعليمي (دراسات عليا)، وهذا يدعو إلى قبول الفرضية الصفرية الرابعة على الدرجة الكلية وبعدي (المعنى، والتأثير)، في حين تم رفضها على بعدي (الكفاءة، الاختيار وحسن التصرف).

تختلف نتيجة الدراسة مع دراسة (أبازيد، 2010) والتي هدفت التعرف إلى أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مؤسسة الضمان، أظهرت النتائج عدم وجود أية فروقات في اتجاهات العاملين تعزى للمتغير المؤهل العلمي، وأوصت الدراسة ضرورة تعزيز التمكين النفسي وسلوك المواطنة.

- نتائج السؤال الخامس: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التمكين النفسي وبين جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل؟
وانبثق عن هذا السؤال الفرضية الصفرية الخامسة:
- نتائج فحص الفرضية الخامسة: لا توجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات التمكين النفسي وبين متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل.

للتحقق من صحة الفرضية الخامسة استخدم الباحثان معامل الارتباط بيرسون (Correlation Pearson) للعلاقة بين متوسطات التمكين النفسي وبين جودة الحياة الوظيفية، وذلك كما هو واضح في الجدول (16).
جدول (16): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للعلاقة بين متوسطات التمكين النفسي وبين جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية.

المتغير	الاختيار وحسن التصرف	التأثير	د.ك. للتمكن النفسي	الالتزام التنظيمي	التطور والنماء	المواءمة	تقليل ضغوط العمل	د.ك. لجودة الحياة
المعنى	م.ت	0.537**	0.396**	0.481**	0.708**	0.490**	0.358**	0.009
	م.د	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
الكفاءة	م.ت	1	0.617**	0.624**	0.838**	0.202*	0.261**	-0.010
	م.د		0.000	0.000	0.000	0.010	0.001	0.000
حسن التصرف	م.ت	1	0.700**	0.700**	0.850**	0.176*	0.187*	0.011
	م.د		0.000	0.000	0.000	0.026	0.018	0.892
التأثير	م.ت		1	0.873**	0.100	0.216**	0.321**	-0.031
	م.د			0.000	0.208	0.006	0.000	0.011
د.ك. للتمكن	م.ت			1	0.278**	0.302**	0.359**	-0.007
	م.د				0.000	0.000	0.000	0.927
الالتزام التنظيمي	م.ت				1	0.576**	0.295**	0.298**
	م.د					0.000	0.000	0.000
التطور والنماء	م.ت					1	0.486**	0.632**
	م.د						0.000	0.000
المواءمة	م.ت						1	0.519**
	م.د							0.000
تقليل ضغوط العمل	م.ت							1
	م.د							0.000

يتضح من الجدول (16) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين الدرجة الكلية لمتوسطات التمكين النفسي وبين الدرجة الكلية لمتوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة الفلسطينية، ايضاً تظهر النتائج وجود علاقة ايجابية بين أبعاد التمكين النفسي (المعنى الكفاءة الاختيار وحسن التصرف التأثير) وبين أبعاد جود الحياة الوظيفية (الالتزام التنظيمي التطور والنماء التقليل من ضغوط العمل)، في حين تبين انه لا توجد علاقة إحصائية بين أبعاد التمكين النفسي وبعد (المواءمة بين الحياة الشخصية والوظيفية)، وكذلك بين بعد التأثير وبين بعد (الالتزام التنظيمي)، وبناء عليه تم رفض الفرض الصفرية الخامسة على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الاخرى، في حين تم قبولها على العلاقة بين التمكين النفسي وبين (المواءمة بين الحياة الشخصية والوظيفية)، وكذلك بين بعد التأثير وبين بعد (الالتزام التنظيمي).

تتفق هذه النتيجة مع دراسة عكر (2013) والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي للمرشد والتوجه نحو الحياة المهنية والتي خلصت لوجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين التضاؤم والتمكين النفسي

بجميع مجالاته باستثناء العلاقة مع التأثير، كذلك دراسة النواجحة (2016) والتي هدفت التعرف إلى مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى المعلمين، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التمكين النفسي والتوجه الحياتي.

وهكذا يرى الباحثان بأن التمكين النفسي للأفراد عامة ولعينة البحث خاصة يقود إلى الشعور بالرضا الوظيفي والشعور بالأداء الجيد، مما يسهل عملية تطبيق وفرض النظام بصورة واقعية مناسبة، وعليه لا بد من التحلي بالقدرات النفسية الايجابية للشعور بالتمكين النفسي الصحيح.

خلاصة نتائج البحث:

- 1- أن درجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي كلي للتمكين النفسي (3.76). وعن أهم أبعاد التمكين النفسي فقد تمثلت في (الكفاءة، المعنى، التأثير، وحسن التصرف).
- 2- وجود فروق دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة التمكين النفسي لدى الشرطة في محافظة الخليل على الدرجة الكلية وبعدي (المعنى، والكفاءة) تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح من خبرتهم (11 سنة فأكثر).
- 3- وجود فروق دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة التمكين النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل على الدرجة الكلية، تبعاً لمتغير المستوى التعليمي على بعد (المعنى) أن الفروق كانت بين العاملين الذين مستواهم التعليمي (ثانوي فأقل) وبين الذين مستواهم التعليمي (جامعي) لصالح الذين مستواهم التعليمي (ثانوي فأقل) وبين الذين مستواهم التعليمي (جامعي، ودراسات عليا) لصالح الذين مستواهم التعليمي (ثانوي فأقل).
- 4- وجود فروق دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة في محافظة الخليل بعدي (المعنى، والكفاءة) تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أفراد الشرطة الذين سنوات خبرتهم (11 سنة فأكثر)، في حين تبين انه لا توجد فروق على الدرجة الكلية وبعدي (الاختيار وحسن التصرف، والتأثير).
- 5- وجود فروق دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الحياة الوظيفية لأفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل بعدي (المعنى، والكفاءة) تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الذين سنوات خبرتهم (11 سنة فأكثر)، في حين تبين انه لا توجد فروق على الدرجة الكلية وبعدي (الاختيار وحسن التصرف، والتأثير) حيث بلغ متوسط الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأقل) (3.48) وكان لدى الذين سنوات خبرتهم (11 سنة فأكثر) (3.69).
- 6- وجود فروق دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الحياة الوظيفية لدى شرطة محافظة الخليل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي على بعدي (الكفاءة، الاختيار وحسن التصرف) وكانت الفروق بين الذين مستواهم التعليمي (جامعي) وبين الذين مستواهم التعليمي (دراسات عليا) لصالح الذين مستواهم (دراسات عليا).
- 7- وجود علاقة دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الدرجة الكلية لمتوسطات التمكين النفسي وبين الدرجة الكلية لمتوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر أفراد الشرطة.

التوصيات والمقترحات.

1. التركيز على تدريب أفراد الشرطة الفلسطينية لزيادة كفاءتهم الانتاجية من خلال تمكينهم وظيفيا.
2. العمل على ترسيخ مفهوم التمكين النفسي والأداء الوظيفي وتوفير بيئة آمنة وداعمة للعمل بروح الفريق.
3. تعزيز مكانة أفراد الشرطة الفلسطينية من خلال المحافظة على جودة حياتهم الوظيفية، وتمكينهم في أداءهم الجيد.
4. زيادة التعاون بين المؤسسة الأمنية وبين المؤسسات الاخرى لتقديم المساندة اللازم من اجل زيادة تمكينهم النفسي.
5. عقد ندوات تدريبية وثقافية لأفراد الشرطة الفلسطينية لتوعيتهم بأهمية التمكين النفسي والرضا الوظيفي، ودورها في تشجيعهم على اتخاذ القرار.
6. تضافر الجهود بين وحدة الدعم النفسي في المؤسسة الامنية والاهتمام بالخدمات النفسية للتدخل والعمل على التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية بصورة أفضل.
7. استمراراً لهذه الدراسة نقترح بإجراء بعض الدراسات المستقبلية في هذا المجال، وهي:
 - دراسة لفاعلية برنامج إرشادي لتمكين النفسي وأثره على الأداء الوظيفي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية.
 - إجراء راسة لفحص العلاقة بين التمكين النفسي والمساندة الاجتماعية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية.
 - إجراء دراسة للتنبؤ بالتدفق النفسي لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في ضوء أبعاد التمكين النفسي.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

- أبازيد، رياض. (2010). أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، 24 (2).
- أبو أسعد، احمد عبد اللطيف. (2017). فعالية برنامج ارشادي يستند إلى التمكين النفسي في تحسين الرضا الحياتي والأمل لدى طلبة المرحلة المتوسطة من ذوي الأسر المفككة في محافظة الكرك، مجلة دراسات-العلوم التربوية، 44 (4)، 319 – 334.
- أبو غنيم، أزهار. (2018). برامج جودة حياة العمل وأثرها في تقييم أداء المنظمة التعليمية: دراسة تحليلية لآراء القيادات الإدارية في عينة من كليات جامعة الكوفة، مجلة آداب الكوفة، 19 (37).
- حلیم، شيري مسعد. (2017). التمكين النفسي لدى اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم، مجلة دراسات تربوية ونفسية، 1 (95)، 57-118.
- الدلبي، خالد بن غازي. (2018). المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى أمهات الأطفال ذوي الاعاقة العقلية في برامج التربية الفكرية بمحافظة الدودامي، مجلة علوم الانسان والمجتمع، 7 (29)، 161 – 199.
- الشرفين، أحمد. (2020). فعالية طرق الإرشاد النفسي الإبداعية في تعديل معتقدات الضبط وتحسين التمكين النفسي لدى المراهقين، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 16 (1).
- العابدين، فارس زين. (2020). الرضا عن الحياة والتفاؤل لدى عينة من طلاب جامعة سيدي بلعباس بالجزائر، المجلة العربية لعلم النفس، 5 (1)، 107-122.

- عرفان، أسماء عبد المنعم أحمد. (2021). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، 31 (110)، 111-164.
- عكر، رأفت جميل. (2013). العلاقة بين التمكين النفسي للمرشد والتوجه نحو الحياة المهنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- القرالة، عبد الناصر موسى. (2020). "التنبؤ بالتدفق النفسي في ضوء أبعاد التمكين النفسي لدى طلبة الصف الثاني الثانوي في محافظة الكرك"، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، 6 (1)، 193 – 209.
- لطيفة، برني. (2015). "أثر التمكين العاملين في تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات الجزائرية -دراسة مقارنة بين المستشفيات العمومية والعيادات الاستشفائية الخاصة لولاية بسكرة"، دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر-بسكرة، الجزائر.
- النواجحة، زهير. (2016). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 4 (15)، 283-316.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Afsar, S. T. (2014). Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. International Journal of Social Sciences, 3 (4).
- Antaramian, S. (2017). The importance of very high life satisfaction for students' academic success, educational psychology & counseling, No (4), 1- 10
- Bowen, D. E., & Lawler, E. E. (1992). The Empowering Service Workers: What, Why, How, And When, Sloan Management Review, Spring.
- Eisman, A., Zimmerman, M., Kruger, D., Reischl, T., Miller, A., Franzen, S., & MorrelSamuels, S. (2016). Psychological empowerment among urban youth: Measurement model and associations with youth outcomes. American Journal of Community Psychology, 58 (3-4), 410–421.
- Gullan, R., Power, T., & Leff, S. (2013). The role of empowerment in a school-based community service program with inner-city, minority youth. Journal of Adolescent Research, 1 (6), 664–689
- Holden, D., Crankshaw, E., Nimsch, C., Hinnant, L., & Hund, L. (2004). Quantifying the impact of participation in local tobacco control groups on the psychological empowerment of involved youth. Health Education & Behavior, 31 (5).
- Huq, R.A. (2016). The Psychology of Employee Empowerment: Concepts, Critical Themes and a Framework for Implementation. Routledge Edition. USA.
- Indumathr, R., & Kamalraj, S. (2012). "A Study on Quality of Work Life Among Workers with Special Preference to Textile Industry in Tirupur District- A Textile Hub", International Journal of Multidisciplinary Research, 2 (4).

- Musadieq, M.& Afrianty, T. (2018). the effect of quality of work-life and work motivation on employee engagement and job satisfaction as an intervening variable, *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 2 (74).
- Navidian, Z. Rigi, Sh.& Yaghoubinia, F. (2015). The Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences, *Global Journal of Health Science*,7 (2).
- Normala, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International journal of business and management*, 5 (10), 75.
- Ojedokun, O., Idemudia, E.S., & Desouza, M. (2015). Perceived external prestige as a mediator between quality of work life and organisational 115 commitment of public sector employees in Ghana. *SA Journal of Industrial Psychology/ SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 41 (1).
- Putu, S. Komang, K. & Made, A. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali, *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7 (1).
- Sahni, J. (2016): "Assessing the Impact of Quality of Work Life Practices on Organizational Effectiveness", WEI Harvard International Academic Conference on Business and Economics at Harvard Business School, Boston, United States of America.
- Salimi, S.& Saeidian,N. (2015). The Impact Of Psychological Empowerment On Work Engagement Among University Faculty Members In China, *International Journal of Educational and Psychological Researches*, 1 , (1).
- Scheel, M., Davis, C., & Henderson, J. (2013). Counsellor use of client strengths: A qualitative study of positive processes. *The Counseling Psychologist*, 41 (3).
- Spreitzer, G. (2007). *Handbook of Organizational Development*, Sage publication, USA, N.
- Turnipseed, D.& VandeWaa, E. (2020). The Little Engine That Could: The Impact of Psychological Empowerment On Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Organization Theory & Behavior*,1-16.
- Verki, E. M. & Nasrollahi, M. (2016). Investigating Factors Affecting Psychological Empowerment of Employees (Case Study: Qazvin Province Water and Wastewater Company), *Bulletin delaSociete Royale desSciences deLiege*, 8 (5), 697 – 705.
- Zimmerman, M., Eisman, A., Reischl, T., MorrelSamuels, S., Stoddard, S., Miller, A., Hutchison, P., Franzen, S., Rupp, L. (2018). Youth empowerment solutions: Evaluation of an after-school program to engage middle school students in community change. *Health Education & Behavior*, 45 (1), 20–31.