

"أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي"
(دراسة ميدانية من وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة)
إعداد الباحثان:

علي بن عمر جفري

إبراهيم فيصل محمد الجدعاني

قسم الإدارة العامة

قسم الإدارة العامة

كلية الاقتصاد والإدارة-جامعة الملك عبدالعزيز-جدة-المملكة العربية السعودية



<https://doi.org/10.36571/ajsp762>

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين النفسي بأبعاده (أهمية العمل، الاستقلالية، الكفاءة، التأثير) على التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من كافة أفراد مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد المجتمع المعني بالدراسة وتمت الاستجابة من (38) موظفاً، وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. وقد توصلت الدراسة الحالية إلى نتائج مهمة عن التمكين النفسي في المنظمات السعودية؛ حيث وجدت أن مستوى التمكين النفسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة كان مرتفعاً، وقد حاز بُعد الكفاءة بأعلى الاستجابات، وجاء بعد ذلك بُعد أهمية العمل، ثم بُعد التأثير، وأخيراً بُعد الاستقلالية، كما أظهرت النتائج أن مستوى التميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة جاء بدرجة مرتفعة، كما توصلت الدراسة إلى قبول فرضيات الدراسة الأربعة وبأبعاده المختلفة، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين نحو (التمكين النفسي) وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين نحو (التميز المؤسسي) وفقاً لمتغير العمر، وقد أوصت الدراسة بالحرص على تدعيم شعور العاملين بالهيئة بالتمكين النفسي مما ينعكس على تعزيز ثقتهم بأنفسهم واستقلاليتهم في أداء الأعمال، وزيادة دافعيتهم، وشعورهم بأن المهام المطلوب منهم تنفيذها ذات معنى.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، التميز المؤسسي، الهيئة العامة لتنظيم الإعلام.

المقدمة:

يعد الاهتمام بالعنصر البشري من بين العوامل الرئيسية التي تساهم في تقدم المنظمة ونجاحها، نتيجة للتحديات التي خلفتها الثورات المعرفية والتقنية، وما شهدته المجتمعات من تطور في المجال الاقتصادي والصناعي وكذلك الاجتماعي، كل ذلك شجع المنظمات إلى إيجاد وسائل وأساليب حديثة فعالة لها القدرة على التعامل مع هذه التحديات، وقد أخذت المنظمات العامة والإعلامية على وجه الخصوص التي تسعى إلى التميز والنمو إلى تطبيق مبدأ أهمية العمل، والاستقلالية والكفاءة والتأثير، وفي ظل الاهتمام بالموارد البشري ظهرت اتجاهات حديثة تنادي بتبني وتطبيق العديد من الأساليب الإدارية الحديثة مثل التمكين النفسي، والتي ساهمت العديد من المنظمات الساعية إلى التميز في تفعيله داخل أقسامها المختلفة كأحد الاتجاهات الحديثة لتحسين مخرجات العمل وتحقيق أهدافها (العنزي، 2021).

ونظراً لأهمية التمكين النفسي كأحد الأساليب الحديثة، فقد قامت الدراسة الحالية على دراسة أهم الأبعاد المؤثرة في المنظمة لمفهوم التمكين النفسي وهي (أهمية العمل، الاستقلالية، الكفاءة، التأثير) وذلك للاستفادة من مزاياه، من خلال دراسة أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة، حيث إن التمكين النفسي يُعنى بتحسين الحالة النفسية للعاملين من خلال إكسابهم الثقة بأنفسهم، وبأهمية الأعمال التي يمارسونها، ومنحهم الاستقلالية في إنجاز الأعمال والتأثير فيها.

التمكين النفسي:

التمكين النفسي هو: "القدرة الكامنة للفرد التي يستطيع من خلالها التوافق بين احتياجات ومهام العمل الذي يؤديه وبين معتقداته وقيمه، وقناعته بأن له من المهارات والخبرات ما يمكّنه من أداء الأعمال المختلفة، وباستقلاليتيه، وان يدرك بأنه ذو تأثير على نتائج العمل الاستراتيجية وقدرته على تحسين الأداء وتعزيزه" (العنزي، 2021: 108).

كما يعرف التمكين النفسي بأنه: "ذلك الشعور الايجابي الداخلي للفرد تجاه العمل الذي يؤديه، وتعتمد فكرة التمكين على الاهتمام من قبل الإدارة العليا بوضع الثقة في الموظف والاعتماد عليه ومنحه الحرية في اتخاذ ما يرويه مناسباً في مجال العمل ضمن نطاق المسؤولية المناط له القيام بها" (الرميصاء، 2020: 17).

أهمية التمكين النفسي:

تتمثل أهمية التمكين النفسي في أنه يعمل على:

- تهيئة الموظف وتقديم الدعم لنموه النفسي، وذلك مما ينتج عنه تنشيط لقدراته، وتنمية طموحاته، واستعداده المهني.
- تمكين الموظف من المهارات التي تساعد في التفكير الإيجابي، والادراك الإيجابي للذات، وزيادة معدلات مستوى الطموح والمبادأة.
- رفع قدرات الموظف على تحمل المسؤولية في الأعمال، وكيفية إدارة الأنشطة بكفاءة وفاعلية ضمن الوقت المحدد، والتعاون بين العاملين.
- تنمية مهارات وقدرات الموظف المهنية وتعزيزها للمشاركة في العمل الجماعي ضمن فرق العمل داخل المنظمة لتحقيق الأهداف المرغوبة (العنزي، 2021).

أبعاد التمكين النفسي:

(1) أهمية العمل: يتمثل بعد أهمية العمل بمثابة الغرض من العمل والهدف الذي يتم إنجازه ، ويتم تقديره من خلال الأفكار والمعايير الفردية التي لدى الموظف، ويؤكد على أن الأفراد المتمكنين لديهم شعور بأهمية العمل، ويشعرون أن عملهم مهم بالنسبة لهم (حديدي، 2023).

(2) التأثير:

بعد التأثير هو بمثابة إدراك الفرد بأنه يملك من المهارات والقدرات التي تساعده في التأثير في النتائج الاستراتيجية والتشغيلية والإدارية للعمل في المنظمة، وهذا البعد يفترض بأن الموظفين لديهم جزء من السلطة واتخاذ القرارات على أعمالهم الخاصة، والمهام التنظيمية والإدارية، ويؤكد على أن الموظفين المتمكنين لديهم شعوراً بالتأثير في نتائج المنظمة (صابرين، 2023).

(3) الكفاءة:

يمثل بعد الكفاءة المستوى الذي من خلاله يتمكن الفرد من تنفيذ الأعمال بجودة عالية، وثقة الفرد بقدراته على تنفيذ مهمته بإتقان، وتتعلق الكفاءة بإيمان الأفراد بأنهم يتحكمون في مستوى أدائهم وعلى العوامل المؤثرة في حياتهم الوظيفية، ويؤكد على أن الأفراد المتمكنين لديهم الإحساس والشعور بالكفاءة وأن يشعرون بالثقة في قدراتهم نحو إنجاز عملهم بصورة جيدة مقارنةً بالموظفين الغير متمكنين، والكفاءة هي إدراك الفرد لما يملكه من قدرات وخبرات يستطيع من خلالها التأثير في النتائج الاستراتيجية والإدارية والتنفيذية والتنظيمية للعمل مما ينتج عنه تحقيق الأهداف وكذلك تحقيق التميز المؤسسي (عبدالكريم، 2022).

(4) الاستقلالية:

يمثل بعد الاستقلالية شعور الفرد بالحرية من أجل إنجاز مهامه، والذي ينتج عنه الزيادة في المرونة والمبادرة والإبداع والابتكار والتنظيم، وهي كذلك فرصة للفرد لاختيار الأساليب والطرق المناسبة كما يراها، ويؤكد على أن الأفراد المتمكنين لديهم احساس بالحرية والاستقلالية لاختيار طريقة أداء عملهم، واتخاذ قراراتهم (العنزي، 2021).

التميز المؤسسي:

يعرف التميز المؤسسي بأنه: "مجموعة من العمليات والأنشطة التي تقوم بها إدارة المنظمة والموظفين بها بهدف التكامل والترابط بين العناصر والتشغيلية والأجهزة الإدارية لتحقيق معدلات عالية من الفاعلية، والوصول الى مستوى عالٍ في الأداء والمخرجات يصل الى التميز والتفرد الذي يحقق المنافع ويلبي الرغبات، والتوقعات، وتطلعات المستفيدين من الخدمة، ويسهم في رفع قدرة المنظمة نحو التنافسية ورفع مكانتها مقارنة بغيرها من المنظمات الأخرى التي تعمل في نفس البيئة التي تعمل بها" (أبو سعدة، 2021: 42). كما يعرف التميز المؤسسي بأنه: "تلك الإجراءات والقوانين المتبعة من قبل إدارة المنظمة بهدف تحسين الأداء والارتقاء به، وتكوين قدرة تنافسية عالية مقارنة بمثيلاتها من المنظمات التي تعمل في محيط عملها" (الرفاعي، 2022: 74).

أهمية التميز المؤسسي:

تكمن أهمية التميز المؤسسي في رفع وتحسين الأداء العام سواءً للموظفين أو المنظمة من خلال تطبيق بعض المعايير اللازمة التي سيتم سردها في النقاط التالية:

- تحتاج المنظمات إلى أساليب ووسائل للتعرف على العقبات والتنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها والقدرة على التعامل معها حال وقوعها.
- تحتاج المنظمات إلى وسائل فعالة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة حتى تتمكن من تحسين الإجراءات التنظيمية وتحسين أداء مواردها البشرية.
- تعزيز الابتكار والابداع ومبدأ المنافسة والتركيز على العمل الجماعي.
- تحتاج المنظمة إلى تطوير وتنمية قدرات منسوبيها على نهج مستمر سواءً المدراء أو الموظفين، لكي تتسنى لهم الفرصة لتقديم أداء متميز مما ينعكس على أداء المنظمة مقارنة مع المنظمات المنافسة.
- المنظمة بحاجة إلى تكوين فرق عمل لديهم المهارات والخبرات اللازمة لأداء المهام والأنشطة باستقلالية مما يحقق للمنظمة الابداع والتميز في الأداء (الجوجو، 2019).

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالتمكين النفسي:

دراسة: بلخيري (2023). بعنوان: التمكين النفسي وأثره على الاندماج الوظيفي: دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة بالجلفة – الجزائر. وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين النفسي بأبعاده (المعني ، الكفاءة ، الاختيار ، التأثير) على الاندماج الوظيفي بمديرية أملاك الدولة بالجلفة ، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتها لطبيعة الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية بلغت (20) مفردة من الموظفين بمديرية أملاك الدولة بولاية الجلفة، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS ، وقد كشفت نتائج الدراسة أن مستوى التمكين النفسي كان متوسطاً ، كذلك أبعاده المتمثلة في (المعني ، الاختيار ، التأثير) كانت بمستوى متوسط، بخلاف بعد (الكفاءة) الذي كان بمستوى مرتفع ، كما أظهرت النتائج أن متغير الاندماج الوظيفي جاء بدرجة متوسطة ، كما أظهرت النتائج عن وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين التمكين النفسي والاندماج الوظيفي، كذلك بين أبعاد التمكين النفسي المتمثلة في (المعني ، الاختيار ، التأثير) والاندماج الوظيفي فكانت علاقة قوية وموجبه بخلاف بعد (الكفاءة) والاندماج فلم يكن هناك أي ارتباط، وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام مديرية أملاك الدولة بالجلفة بمنح المزيد من الاستقلالية للأفراد وذلك من خلال منح الأفراد الصلاحيات التي تسير العمل وتشعر العاملين بالراحة والطمأنينة في أداء مهامهم.

دراسة: المعاني. (2022). بعنوان: مستوى قوة الانا وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى عينة من طلبة الدراسات العليا في جامعة مؤتة. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى قوة الانا وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى عينة من طلبة الدراسات العليا في جامعة مؤتة، كما هدفت للتعرف على طبيعة العلاقة بين قوة الأنا والتمكين النفسي، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي، والاستبيان كأداة للدراسة وزعت على عينة بلغت (377) طالبا وطالبة من مرحلة الماجستير والدكتوراه، أشارت نتائج الدراسة إلى ان مستوى قوة الأنا والتمكين النفسي لدى طلبة الدراسات العليا جاء بمستوى مرتفع، وأن هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين قوة الأنا والتمكين النفسي، كما توصلت النتائج أن مستوى قوة الأنا والتمكين النفسي كان أفضل لدى الطالبات مقارنة بما لدى الطلبة.

دراسة: محمداني (2021). بعنوان: أثر التمكين النفسي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، هدفت هذه الدراسة الى بيان أثر مفاهيم التمكين النفسي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، والتعرف على أثر تطبيق التمكين النفسي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة أزال الدوائية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت هذه الدراسة على عينة مجتمعية مكونة من (228) من العاملين بشركة أزال الدوائية، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها ان التمكين النفسي ساهم في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، وقد أوصت الدراسة بضرورة التركيز على اعطاء العاملين نفوذ وصلاحيات وتحمل المخاطرة لإشعارهم بأن لهم دور وتأثير في القرارات التي تتخذها الإدارة .

دراسة: العنزي، (2021). بعنوان: التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الأكاديمية. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي ومستوى جودة الحياة الأكاديمية والكشف عن العلاقة بينهما وتحديد الفروق في قياس مستوى كل من التمكين النفسي وجودة الحياة الأكاديمية وفقاً لمتغيرات (الجنس. المستوى الدراسي. التخصص الأكاديمي) لدى طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتكونت عينة البحث من (258) طالباً وطالبة من جامعة الإمام، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة إحصائياً بين التمكين النفسي وجودة الحياة الأكاديمية وذلك فيما عدا الارتباط بين تقرير المصير والمساندة الأكاديمية، وبين الهدف والدرجة الكلية لجودة الحياة الأكاديمية، وبين الدرجة الكلية للتمكين النفسي والكفاءة الذاتية الأكاديمية وإدارة الوقت الأكاديمي، كما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في التمكين النفسي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى جودة الحياة الأكاديمية، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب المستوى الأول والثالث والخامس والسابع في التمكين النفسي وجودة الحياة الأكاديمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التخصص العلمي والنظري في التمكين النفسي ما عدا الدرجة الكلية للتمكين النفسي فإنه توجد فروق في الدرجة الكلية للتمكين النفسي لصالح التخصص العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التخصص العلمي والنظري في جودة الحياة الأكاديمية ما عدا الدرجة الكلية لجودة الحياة الأكاديمية فإنه توجد فروق في الدرجة الكلية لجودة الحياة الأكاديمية لصالح التخصص العلمي.

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالتميز المؤسسي:

دراسة: العنزي (2022) . بعنوان: التميز التنظيمي لجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. وهدفت الدراسة إلى تحديد درجة توافر أبعاد التميز التنظيمي الأربعة (التميز القيادي، تميز أعضاء هيئة التدريس، التميز الخدماتي، التميز البحثي) لدى جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة بلغت (122) عضو هيئة تدريس يعملون في جامعة الكويت، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر التميز التنظيمي وأبعاده الأربعة جاءت بدرجة متوسطة ، كما جاء أبعاد التميز على النحو التالي : التميز البحثي، التميز القيادي، تميز أعضاء هيئة التدريس، التميز الخدماتي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تُعزى لمتغير الجنس باستثناء بُعد التميز البحثي ، وكانت الفروق لصالح الذكور ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى

لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والكلية وسنوات الخبرة ، وقد أوصت الدراسة بضرورة السعي لتعزيز تميز أعضاء هيئة التدريس من خلال إنشاء نظام حوافز يشجعهم لتطبيق معارفهم وخبراتهم ، وربط الحوافز بنظام مكافآت مع الإبداع والابتكار والتميز .

دراسة: آغا (2022). بعنوان: أثر التميز المؤسسي على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني. وقد سعت الدراسة للتعرف على أثر التميز المؤسسي بأبعاده (القيادة، الاستراتيجية، الموارد البشرية، الشراكات والموارد، العمليات والخدمات) على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، والاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة بلغت (394) مفردة من ثماني مؤسسات حكومية شملت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ومؤسسة المواصفات والمقاييس، ودائرة الجمارك الأردنية، والبنك المركزي، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الاقتصاد الرقمي والريادة ، ووزارة التخطيط والتعاون الدولي، ووزارة الصناعة والتجارة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لُبُعد الأفراد (الموارد البشرية) ولبُعد الشراكات والموارد ولبُعد العمليات والخدمات على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني، كما أظهرت النتائج عدم وجود أثر دال إحصائياً لُبُعد القيادة ولبُعد الإستراتيجية على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني، وقد أوصت الدراسة بضرورة التعمق بمعرفة أسباب خروج بُعدي القيادة والإستراتيجية من النموذج الإحصائي، وإيلاء المزيد من الاهتمام للموارد البشرية ووضع الخطط والبرامج الكفيلة بتحسين واقعهم الوظيفي وزيادة تمكينهم وصولاً إلى تعزيز قدراتهم في تحقيق مستويات عالية من التميز .

دراسة: Nenadál, Vykydal and Waloszek (2018) . بعنوان : التميز التنظيمي: النهج والنماذج واستخدامها في المنظمات التشيكية. وقد هدفت الدراسة إلى تقديم القدرات والفوائد والقيود والمخاطر الرئيسية المتعلقة بالاستخدام العملي لنماذج التميز في المنظمات التشيكية، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (321) منظمة تشيكية، واستخدمت المقابلات كأداة رئيسية لجمع البيانات وفق منهجية البحث الميداني التجريبي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه يتم تطبيق مفهوم التميز التنظيمي على نطاق واسع في جميع أنحاء العالم، كما أن توفير التميز التنظيمي للمنظمات ميزة تنافسية وهو ما يجعل إحدى المؤسسات مختلفة عن جميع المنظمات الأخرى، وإن العمل نحو التميز يعني خفض التكاليف الأساسية، وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام كل منظمة باستخدام مجموعة استراتيجيات تساعد في تحقيق التميز وتحقق من خلالها النتائج المستهدفة وتدعم قدراتها التنافسية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أولاً: أوجه الاختلاف:

- 1- تختلف الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية في تناولها للموضوع، فدراسة بلخيري (2023) تطرقت للعلاقة بين التمكين النفسي والاندماج الوظيفي، وتطرقت دراسة المعاني (2022) للعلاقة بين مستوى قوة الانا وعلاقتها بالتمكين النفسي ، وتطرقت دراسة من حمداني (2021) للعلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية، ودراسة العنزي (2021) للعلاقة بين التمكين النفسي وجودة الحياة الأكاديمية.
 - 2- هناك اختلافاً في بيئات الدراسة حيث طبقت في المملكة العربية السعودية دراسة العنزي(2021)، أما دراسة العنزي (2022) طبقت في الكويت ، ودراسة آغا (2022) في الأردن، وطبقت دراسة Nenadál, Vykydal and Waloszek (2018) في التشيك، إلا أن الدراسة الحالية طبقت على موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة .
 - 3- تختلف الدراسة الحالية مع دراسة Nenadál, Vykydal and Waloszek (2018) في استخدام منهج الدراسة حيث اعتمدت على المنهج التجريبي، كما اختلفت معها في أداة جمع البيانات بحيث اعتمدت على المقابلة كوسيلة لجمع البيانات.
- ثانياً: أوجه الاتفاق:

- 1- تتفق معظم الدراسات السابقة على وجود اهتمام كبير من قبل المنظمات والمؤسسات بأهمية تطبيق التمكين النفسي في المنظمات.

- 2- تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة على أهمية موضوعها وفي استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج مناسب للدراسة كدراسة كلاً من آغا (2022) ، ودراسة العنزي (2022) ، وهذا يتناسب مع موضوع الدراسة الحالي.
- 3- انفتحت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية على استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الخاصة بالدراسة كدراسة كلاً من آغا (2022)، والعنزي (2022) ، بلخيري (2023).

ثالثاً: أوجه الاستفادة:

- 1- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في التعرف على مجالات الدراسة ومتغيراتها والأساليب الإحصائية في تحليل نتائجها.
 - 2- تم الاستفادة من هذه الدراسات في تصميم الاستبانة وفقراتها الخاصة بالدراسة وكذلك في مجال منهجية الدراسة وأسلوبها.
 - 3- تم الاستفادة من النتائج والتوصيات والمقترحات التي خرجت بها هذه الدراسات؛ لذا يمكن القول بأن الخبرات الواردة في هذه الدراسات قد أفادت في إثراء هذه الدراسة.
 - 4- ستعمل الدراسة على توفير دعم إضافي لنتائج الدراسات السابقة والادبيات في مجالي التمكين النفسي والتميز المؤسسي.
- ومن خلال عقد هذه المقارنة اتضح أن الدراسات السابقة تناولت عدة جوانب منها تناول التمكين النفسي بأبعاده المختلفة، ومنها ما تناول التميز المؤسسي وكيفية تحقيقه، إلا أن هذه الدراسة تتناول موضوعاً لم يتم التركيز عليه بشكل مباشر في الدراسات السابقة وهو: أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي، من خلال بيان وإيضاح الأبعاد التي من خلالها يؤثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي.

مشكلة الدراسة:

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه المؤسسات الإعلامية لتحقيق التميز المؤسسي، يعتبر التمكين النفسي للموظفين أحد العوامل المهمة التي قد تساهم في تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإبداع داخل المؤسسات وتعزيز الشعور بالقدرة، والتحكم في العمل. ومع ذلك، لا تزال العلاقة بين التمكين النفسي والتميز المؤسسي غير واضحة بشكل كافٍ لدى العديد من المؤسسات الإعلامية، بما في ذلك الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين التمكين النفسي والتميز المؤسسي في مختلف القطاعات، إلا أن هناك نقصاً واضحاً في الدراسات التي تستهدف المؤسسات الإعلامية، خصوصاً في السياق السعودي. وتحديداً، لا تزال العلاقة بين التمكين النفسي والتميز المؤسسي في الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة غير مستكشفة بشكل كافٍ. هذه الفجوة تبرز الحاجة إلى دراسة جديدة تركز على الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة وتستكشف العلاقة بين التمكين النفسي والتميز المؤسسي من منظور العاملين فيها. وفي ضوء ذلك تكمن مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي التالي: ما أثر التمكين النفسي بأبعاده على التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة؟ وينبثق من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مدى إدراك موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة لأبعاد التمكين النفسي (أهمية العمل، الاستقلالية، الكفاءة، التأثير)؟
- 2- ما مستوى تحقيق التميز المؤسسي بالهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة نحو أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي بالنسبة للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة - العمر)؟

الأهمية النظرية:

- موضوع الدراسة من أهم المواضيع في ميدان الإدارة المعاصرة، وذلك لتناوله مفهوميين مهمين هما التمكين النفسي، والتميز المؤسسي.
- تسهم هذه الدراسة في محاولة الكشف عن أثر التمكين النفسي في تحقيق التميز المؤسسي في الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
- التعرف على نوع العلاقة بين أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي.
- تناول موضوع حديث لم تغطيه الدراسات السابقة بصورة كافية.
- إثراء الجانب العلمي والبحثي لدى الباحث، مما ينعكس إيجاباً على الجانب المهني والعلمي لديه على حد سواء.
- سد الفجوة في هذا الحقل بإثراء المكتبات العربية بالدراسات العلمية في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية:

- تقديم توصيات ونتائج علمية يمكن ان تستفيد منها الهيئة بشكل خاص والهيئات العامة الأخرى فيما يتعلق بمساهمة التمكين النفسي في تحقيق التميز المؤسسي مما يساهم في تحقيق تفوق المؤسسة في مجالها.
- مساعدة ادارة الهيئة بهذه الدراسة من خلال نتائجها في اتخاذ استراتيجيات تساعد على تحقيق التميز المؤسسي من خلال علاقته ذات الأهمية بالتمكين النفسي.
- يمكن الانطلاق منها لإجراء بحوث أخرى تدعيميه لها سواء تعلق الأمر بموضوع التمكين النفسي أو التميز المؤسسي.

أهداف الدراسة:

- يكمن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في معرفة أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
- وينبثق من هذا الهدف عدة أهداف تتمثل في:
- دراسة أثر العلاقة ما بين أبعاد التمكين النفسي (أهمية العمل، الاستقلالية، الكفاءة، التأثير) والتميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام.
- بيان مستوى تحقيق التميز المؤسسي بالهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
- توضيح الفروق في مستوى استجابات أفراد العينة نحو أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس – المستوى التعليمي – سنوات الخبرة – العمر).
- وضع عدد من التوصيات والمقترحات التي تساهم في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الإعلامية.

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين التمكين النفسي بأبعاده (أهمية العمل، والاستقلالية، والكفاءة، والتأثير) والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
- وينبثق من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية كالتالي:
1. توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين أهمية العمل كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

2. توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الاستقلالية كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
3. توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الكفاءة كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
4. توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين التأثير كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة الحالية وذلك لوصف الظاهرة وصفاً كمياً أو كيفياً كما هي في الواقع للتوصل إلى الأهداف المرجوة والخروج بتوصيات ومقترحات تعيد في حل المشكلة التي قام عليها البحث. ويمكن تعريف المنهج الوصفي التحليلي بأنه "المنهج الذي يعني بالدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص الحقائق المرتبطة بطبيعة جماعة من الناس أو وضعهم أو عدد من الأشياء أو قطاعات من الظروف أو سلسلة من الأحداث أو منظومة فكرية أو أي نوع آخر من الظواهر أو القضايا أو الموضوعات التي يرغب الباحث في دراستها" (داؤد، 2006).

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الأفراد ذوي العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث إلى أن يعممها عليهم نتائج الدراسة، والمتمثل في الموظفين بالهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة وعددهم (40) موظف وفق إفادة إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة لتنظيم الإعلام للعام الحالي 2024، وحيث أن عدد مجتمع الدراسة ليس كبيراً ولكي يتمكن من تطبيق الأساليب الاحصائية بشكل صحيح، فقد قام الباحث باستهداف كافة أفراد مجتمع الدراسة، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتم توزيع الاستبانة على جميع أفراد المجتمع المعني بالدراسة وتمت الاستجابة من (38) موظفاً بنسبة استجابة بلغت 95 % وتعتبر هذه النسبة كافية لتكون أسلوب الحصر الشامل وتلبي أغراض الدراسة.

ويوضح الجدول رقم(1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة كما يلي:

القسم	عدد الموظفين
إدارة التراخيص	7
مركز ضبط المخالفات الاعلامية	5
عدد الموظفين الميدانيين	13
ادارة المواد البشرية	4
ادارة العلاقات الحكومية	3
ادارة الاتصالات الادارية	3
ادارة المخزون والمحاسبة	3
إدارة المرافق	2
المجموع	40

خصائص أفراد مجتمع الدراسة

فيما يلي وصف المبحوثين وفقاً للبيانات الأولية:

تم استخدام الجداول التكرارية لوصف المبحوثين وفقاً للبيانات الأولية، وذلك كما يلي:
 الجدول رقم (2) وصف المبحوثين وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	34	89.5%
أنثى	4	10.5%
المجموع	38	100.0%

يتبين من خلال الجدول أن غالبية المبحوثين من موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة بنسبة 89.5 % هم ذكور، في حين بلغت نسبة الإناث 10.5 %. ونستنتج مما سبق أن الهيئة العامة لتنظيم الإعلام في منطقة مكة المكرمة تعتمد بشكل رئيسي على توظيف الذكور في وظائفها، وخاصة في المناصب التي تتعلق باتخاذ القرارات الإدارية أو المجالات التقنية، كما أن بعض الوظائف في الإعلام قد تتطلب ساعات عمل طويلة أو مهام ميدانية، وهو ما قد يتناسب أكثر مع الذكور.

جدول رقم (3). وصف المبحوثين وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
دبلوم أو أقل	3	7.9%
بكالوريوس	26	68.4%
ماجستير	9	23.7%
المجموع	38	100.0%

يتبين من خلال الجدول أن غالبية المبحوثين من موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة بنسبة 68.4 % مستواهم التعليمي (بكالوريوس)، وأن نسبة 23.7 % مستواهم التعليمي (ماجستير)، وأن نسبة 7.9 % مستواهم التعليمي (دبلوم أو أقل). ونستنتج مما سبق أن غالبية الوظائف في الهيئة العامة لتنظيم الإعلام تتطلب درجة البكالوريوس كحد أدنى للتأهيل، خاصة في مجالات الإعلام، العلاقات العامة، الإدارة، أو التقنية. وبالتالي، سيكون معظم الموظفين الذين تم توظيفهم في هذه الهيئة يحملون هذا المؤهل.

جدول رقم (4). وصف المبحوثين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من (5) سنوات	5	13.2%
من (5) إلى (9)	10	26.3%
من (10) إلى (14)	11	28.9%
من (15) إلى (19)	8	21.1%
من (20) إلى (24)	4	10.5%
المجموع	38	100.0%

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 28.9 % من المبحوثين من موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة تبلغ سنوات خبرتهم (من 10 إلى 14 سنة)، وأن نسبة 26.3 % تبلغ خبرتهم (من 5 إلى 9 سنوات)، وأن نسبة 21.1 % تبلغ خبرتهم (من 15 إلى 19 سنة)، وأن نسبة 13.2 % تبلغ خبرتهم (أقل من 5 سنوات)، وأن نسبة 10.5 % تبلغ خبرتهم (من 20 إلى 24 سنة). ونستنتج مما سبق أن المؤسسات غالباً ما تستثمر في تطوير موظفيها الذين لديهم سنوات من الخبرة تتراوح بين 10 و14 سنة، حيث يكونون في منتصف مسارهم المهني، ولديهم القدرة على الارتقاء إلى مناصب قيادية. هذا يجعلهم جمهوراً مثالياً لدراسة مدى تأثير التمكين النفسي على أدائهم وقدرتهم على المساهمة في التميز المؤسسي.

جدول رقم (5). وصف المبحوثين وفقاً لمتغير العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	7	18.4%
من 25 – 29 سنة	3	7.9%
من 30 – 34 سنة	18	47.4%
من 35 – 39 سنة	10	26.3%
المجموع	38	100.0%

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 47.4 % من المبحوثين من موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة في الفئة العمرية (من 30 إلى 34 سنة)، وأن نسبة 26.3 % في الفئة العمرية (من 35 إلى 39 سنة)، وأن نسبة 18.4 % في الفئة العمرية (أقل من 25 سنة)، وأن نسبة 7.9 % في الفئة العمرية (من 25 إلى 29 سنة)، ونستنتج مما سبق أن الأفراد في هذا العمر غالباً ما يكونون أكثر انفتاحاً على التغيير والتطوير المهني، مما يجعلهم جمهوراً مناسباً لدراسة أثر التمكين النفسي. هذه الفئة قد تكون الأكثر تفاعلاً مع المبادرات التي تركز على تعزيز المشاركة والابتكار، مما يساهم في تحقيق التميز المؤسسي.

أ- صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:

صدق الاتساق الداخلي هو مدى مقدرة الاستبانة على قياس ما صُمم من أجله، وقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط لبيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تتبع له، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (6). صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول: التمكين النفسي حسب الأبعاد

رقم العبارة	معامل الارتباط بالبُعد	الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبُعد	الدلالة الإحصائية
1/ أهمية العمل			2/ الاستقلالية		
1	.723**	0.000	6	.786**	0.000
2	.321*	0.050	7	.728**	0.000
3	.800**	0.000	8	.436**	0.006
4	.523**	0.001	9	.616**	0.000
5	.743**	0.000	10	.735**	0.000

4/ التأثير			3/ الكفاءة		
0.000	.682**	16	0.000	.892**	11
0.000	.699**	17	0.000	.906**	12
0.000	.702**	18	0.000	.776**	13
0.000	.737**	19	0.000	.841**	14
0.000	.647**	20	0.000	.868**	15

(**) معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01) - (*) معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

الجدول السابق يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول لأداة الدراسة حسب الأبعاد بطريقة معاملات بيرسون للارتباط. يتضح أن معاملات الارتباط لبيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تتبع له تراوحت بين (0.321 – 0.906). نلاحظ أن جميع معاملات الارتباط جاءت موجبة تدرجت بين المتوسطة والمرتفعة وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) و (0.05) مما يشير إلى أن المحور الأول لأداة الدراسة يتصف بصدق الاتساق الداخلي وأن العبارات في كل بُعد تقيس بالفعل ما وُضعت لقياسه.

جدول رقم (7). صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني: التميز المؤسسي

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	الدالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	الدالة الإحصائية
21	.622**	0.000	29	.612**	0.000
22	.692**	0.000	30	.752**	0.000
23	.738**	0.000	31	.811**	0.000
24	.731**	0.000	32	.838**	0.000
25	.761**	0.000	33	.833**	0.000
26	.680**	0.000	34	.730**	0.000
27	.636**	0.000	35	.666**	0.000
28	.623**	0.000			

(**) معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

الجدول السابق يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني لأداة الدراسة بطريقة معاملات بيرسون للارتباط. يتضح أن معاملات الارتباط لبيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني تراوحت بين (0.612 – 0.838). نلاحظ أن جميع معاملات الارتباط جاءت موجبة ومرتفعة وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) مما يشير إلى أن المحور الثاني لأداة الدراسة يتصف بصدق الاتساق الداخلي وأن العبارات تقيس بالفعل ما وُضعت لقياسه.

ب- ثبات الاستبانة:

يُعرف الثبات بأنه مدى مقدرة المقياس على إعطاء نتائج مشابهة عند تكرار القياس تحت ظروف مشابهة، وللتحقق من ثبات

أداة البحث تم استخدام معاملات ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (8). معاملات الثبات للاستبانة بطريقة كرونباخ-ألفا

المحاور	عدد العبارات	كرونباخ-ألفا
المحور الأول: التمكين النفسي	20	0.808
المحور الثاني: التميز المؤسسي	15	0.920
الاستبيان كاملاً	35	0.910

الجدول السابق يوضح نتائج الثبات لأداة الدراسة بطريقة كرونباخ-ألفا. نجد أن قيمة ألفا كرونباخ للمحور الأول الذي يتكون من (20 عبارة) بلغت (0.808)، وللمحور الثاني الذي يتكون من (15 عبارة) بلغت (0.920)، وللاستبيان كاملاً فقد بلغت قيمة ألفا كرونباخ (0.910)، ونلاحظ أن جميع معاملات الثبات جاءت مرتفعة. مما سبق من نتائج الثبات فإنه يمكن التوصل إلى أن الأداة تمتاز بالثبات.

وصف محاور أداة الدراسة:

مستوى التمكين النفسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

قام الباحث بتحليل عبارات المحور الأول من الاستبانة حسب الأبعاد، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لإجابات المبحوثين على عبارات كل بُعد من أبعاد المحور الأول، وكما يلي:

جدول رقم (9). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للاستجابات نحو مستوى التمكين النفسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	الترتيب
بُعد أهمية العمل						
1	القيام بعمل يمنحني الشعور بالراحة النفسية.	3.89	1.06	77.8%	موافق	5
2	اعتبر عملي من الأعمال الهامة في الهيئة.	4.55	0.55	91.0%	موافق بشدة	1
3	أشعر بأنني اقضي وقتي في تنفيذ عمل مهم.	4.29	0.87	85.8%	موافق بشدة	3
4	وظيفتي في الهيئة تساهم في خدمة المجتمع.	4.53	0.69	90.6%	موافق بشدة	2
5	افتخر بكوني أحد منسوبي الهيئة.	4.03	0.97	80.6%	موافق	4
المتوسط الحسابي المرجح لبُعد أهمية العمل		4.26	0.83	85.2%	موافق بشدة	الثاني
بُعد الاستقلالية						
6	امتلك حرية في القيام بمهام وظيفتي.	3.63	0.88	72.6%	موافق	5
7	أشارك في صياغة محتوى مهام وظيفتي.	3.66	0.85	73.2%	موافق	4
8	اتحمل المسؤولية المباشرة على نتائج العمل المحققة في وظيفتي.	4.61	0.59	92.2%	موافق بشدة	1

2	موافق	%81.6	0.59	4.08	9	أستطيع اتخاذ القرارات فيما يتعلق بكيفية سير عملي.
3	موافق	%79.0	0.84	3.95	10	أستطيع اختيار البديل المناسب لتنفيذ العمل.
الرابع	موافق	%79.6	0.75	3.98	الدرجة الكلية لُبعد الاستقلالية	
بُعد الكفاءة						
1	موافق بشدة	%95.8	0.47	4.79	11	لدي المهارات اللازمة للنجاح في أداء عملي.
3	موافق بشدة	%95.2	0.49	4.76	12	لدي الثقة في قدرتي على القيام بمهام وظيفتي.
5	موافق بشدة	%92.6	0.49	4.63	13	أستطيع مواجهة الصعوبات والتحديات خلال ادائي لعملي.
4	موافق بشدة	%92.6	0.59	4.63	14	أتحكم جيداً بالمهارات اللازمة لأداء مهام وظيفتي.
2	موافق بشدة	%95.8	0.41	4.79	15	لدي ايمان بقدراتي وثقة وشجاعة لإتمام عملي بكفاءة.
الأول	موافق بشدة	%94.4	0.49	4.72	المتوسط الحسابي المرجح لُبعد الكفاءة	
بُعد التأثير						
5	موافق	%81.0	0.80	4.05	16	أستطيع اتخاذ القرارات فيما يخص وظيفتي.
2	موافق بشدة	%86.4	0.57	4.32	17	لدي تأثير في النتائج التي يتم تحقيقها في الهيئة.
4	موافق	%82.2	0.80	4.11	18	لدي تأثير كبير فيما يحدث في ادارتي.
3	موافق	%82.2	0.83	4.11	19	أشارك في صياغة وإعداد الحلول الطارئة.
1	موافق بشدة	%86.4	0.70	4.32	20	أقوم بمهام عملي بحسب ما أراه ملائماً.
الثالث	موافق	%83.6	0.74	4.18	المتوسط الحسابي المرجح لُبعد التأثير	
	موافق بشدة	%85.8	0.70	4.29	المتوسط الحسابي المرجح لمحور التمكين النفسي	

يوضح الجدول (9) نتائج التحليل الوصفي لعبارات المحور الأول (التمكين النفسي) حسب الأبعاد. تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لاستجابات الباحثين على عبارات أبعاد المحور الأول. بلغ المتوسط الحسابي لكامل المحور (4.29) بنسبة مئوية (85.8%) وانحراف معياري (0.70). نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي تقع ضمن الفئة الأولى لمقياس ليكرت الخماسي ويشير إلى مستوى الاستجابة (موافق بشدة)، مما يشير إلى أن الباحثين يوافقون بشدة بنسبة بلغت 85.8% على مستوى التمكين النفسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

تم إعطاء رتبة لكل بُعد من أبعاد المحور الأول وذلك وفقاً لقيمة المتوسط الحسابي للبُعد المعين ليُشير إلى مستوى الموافقة على كل بُعد. فنجد أن بُعد الكفاءة حاز على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.72) ونسبة مئوية (94.4%) ومستوى

استجابة (موافق بشدة) وجاءت أهم فقرات الموافقة في العبارة " لدي المهارات اللازمة للنجاح في أداء عملي " ، والعبارة " لدي ايمان بقدراتي وثقة وشجاعة لإتمام عملي بكفاءة " بمتوسط حسابي بلغ (4.79)، ثم العبارة " لدي الثقة في قدرتي على القيام بمهام وظيفتي " بمتوسط بلغ (4.76) ، ثم العبارة " أتحكم جيداً بالمهارات اللازمة لأداء مهام وظيفتي " بمتوسط بلغ (4.63) ، وأخيراً العبارة " أستطيع مواجهة الصعوبات والتحديات خلال ادائي لعملي " .

ويفسر الباحث ذلك إلى أنه عندما يشعر الموظف بأن لديه المهارات اللازمة للنجاح في عمله، يزيد شعوره بالثقة في قدراته وإمكاناته. هذا الشعور بالثقة يُعد جزءاً أساسياً من التمكين النفسي، حيث يكون الموظف أكثر استقلالية وفاعلية في اتخاذ القرارات وحل المشكلات، مما يعزز الأداء الوظيفي ويؤدي إلى التميز المؤسسي، فضلاً عن أن التمكين النفسي لا يتعلق فقط بتوفير الدعم الخارجي من قبل الهيئة، بل يشمل أيضاً شعور الموظف بتطوير ذاته ومهاراته، وعندما يشعر الموظف بأنه قد طوّر المهارات الضرورية للنجاح، يكون أكثر استعداداً للتفاعل مع المبادرات التحفيزية والمؤسسية التي تهدف إلى تحقيق التميز. وتتفق هذه النتائج مع دراسة بلخيري (2023) والتي أظهرت أن بُد الكفاءة قد جاء بمستوى استجابة مرتفعة.

ثم جاء في المرتبة الثانية بُد أهمية العمل بمتوسط حسابي بلغ (4.26) ونسبة مئوية (85.2%) ومستوى استجابة (موافق بشدة) وجاءت أهم فقرات الموافقة في العبارة " اعتبر عملي من الأعمال الهامة في الهيئة" بمتوسط حسابي بلغ (4.55)، ثم العبارة " وظيفتي في الهيئة تساهم في خدمة المجتمع" بمتوسط حسابي بلغ (4.53)، ثم العبارة " أشعر بأنني اقضي وقتي في تنفيذ عمل مهم " بمتوسط حسابي بلغ (4.29)، ثم العبارة " افتخر بكوني أحد منسوبي الهيئة" بمتوسط حسابي بلغ (4.03) ، وأخيراً العبارة " القيام بعملي يمنحني الشعور بالراحة النفسية" بمتوسط حسابي بلغ (3.89).

ويفسر الباحث ذلك إلى أنه عندما يشعر الموظف بأن عمله ذو أهمية داخل الهيئة، يعزز ذلك من إحساسه بالقيمة الذاتية والرضا عن دوره المهني، هذا الشعور بأن العمل ذو قيمة يرفع من مستوى الثقة والاعتزاز، وهو جزء مهم من التمكين النفسي. عندما يدرك الموظف أن عمله يساهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف المؤسسة، يزيد التزامه وإنتاجيته، وتتفق هذه النتائج مع دراسة خضرة وآخرون (2020) والتي أكدت على أهمية العمل بالنسبة للموظفين.

ثم جاء في المرتبة الثالثة بُد التأثير بمتوسط حسابي بلغ (4.18) ونسبة مئوية (83.6%) ومستوى استجابة (موافق) ، وجاءت أهم فقرات الموافقة في العبارة " أقوم بمهام عملي بحسب ما أراه ملائماً" بمتوسط حسابي بلغ (4.32)، ثم العبارة " لدي تأثير في النتائج التي يتم تحقيقها في الهيئة" بمتوسط حسابي بلغ (4.32)، ثم العبارة " أشارك في صياغة وإعداد الحلول الطارئة"، والعبارة " لدي تأثير كبير فيما يحدث في ادارتي " بمتوسط حسابي بلغ (4.11)، وأخيراً العبارة " أستطيع اتخاذ القرارات فيما يخص وظيفتي " بمتوسط حسابي بلغ (4.05).

ويفسر الباحث ذلك إلى أنه عندما يتمكن الموظف من أداء مهامه بناءً على ما يراه مناسباً، يشعر بمستوى عالٍ من الاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله، هذا الشعور بالاستقلالية يعزز التمكين النفسي، حيث يشعر الموظف بأنه يتمتع بالثقة لإدارة مسؤولياته دون رقابة صارمة أو توجيه دائم، مما يجعله أكثر قدرة على الإبداع وحل المشكلات بطرق مبتكرة، وبما يعزز شعورهم بالتمكين النفسي، وهذا بدوره يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي ودفع الهيئة نحو التميز المؤسسي. وتتفق هذه النتائج مع دراسة الصيدان (2020) والتي بينت أهمية بُد التأثير في العمل وأهمية قيام الموظفين بمهام عملهم فيما يرونه مناسباً.

ثم جاء في المرتبة الرابعة بُد الاستقلالية بمتوسط حسابي بلغ (3.98) ونسبة مئوية (79.6%) ومستوى استجابة (موافق) ، وجاءت أبرز فقرات الموافقة في العبارة " اتحمل المسؤولية المباشرة على نتائج العمل المحققة في وظيفتي " بمتوسط حسابي بلغ (4.61) ، ثم العبارة " أستطيع اتخاذ القرارات فيما يتعلق بكيفية سير عملي " بمتوسط حسابي بلغ (4.08)، ثم العبارة " أستطيع اختيار البديل

المناسب لتنفيذ العمل" بمتوسط حسابي بلغ (3.95)، ثم العبارة " أشارك في صياغة محتوى مهام وظيفتي" بمتوسط حسابي بلغ (3.66) ، وأخيراً العبارة " امتلك حرية في القيام بمهام وظيفتي" بمتوسط بلغ (3.63).

ويفسر الباحث ذلك إلى أن تحمل الموظف المسؤولية المباشرة عن نتائج عمله يعزز شعوره بالتمكين النفسي. عندما يشعر الموظف بأن قراراته وأفعاله هي التي تؤثر بشكل مباشر على النتائج، يزداد إحساسه بأنه يملك القدرة على التحكم في مصير عمله ومساره المهني، مما يزيد من الدافع لتقديم أداء متميز، وهو جزء أساسي من التمكين النفسي. هذا الشعور بالمسؤولية يعزز الالتزام، ويحفز الأداء المتميز، ويدفع نحو تحقيق التميز المؤسسي بشكل مستدام. وتتفق هذه النتائج مع دراسة خضرة وآخرون (2020) والتي أكدت أن الموظفين يتحملون المسؤولية المباشرة عن نتائج أعمالهم.

مستوى التميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة

قام الباحث بتحليل عبارات المحور الثاني من الاستبانة، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لإجابات المبحوثين على عبارات المحور الثاني، وكما يلي:

جدول رقم (10). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للاستجابات نحو مستوى التميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	الترتيب
21	تسعى إدارة الهيئة بشكل مستمر إلى تحقيق مركز تنافسي متميز .	4.45	0.69	89.0%	موافق بشدة	2
22	تشجع إدارة الهيئة الموظفين على العمل الجماعي والعمل بروح الفريق.	4.24	0.68	84.8%	موافق بشدة	6
23	تقدر إدارة الهيئة الأفكار والمقترحات التي يقدمها موظفيها.	3.66	1.15	73.2%	موافق	13
24	تسعى إدارة الهيئة لتحقيق رضا المستفيدين من خلال التركيز على جودة الخدمات ونوعيتها.	4.32	0.74	86.4%	موافق بشدة	5
25	يتم تقييم الخدمات المقدمة من الهيئة باستمرار من أجل تحسينها وتطويرها.	4.08	0.82	81.6%	موافق	9
26	تعتمد الهيئة على العديد من الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم خدماتها للمستفيدين.	4.47	0.60	89.4%	موافق بشدة	1
27	تحرص إدارة الهيئة على تقديم الخدمات للمستفيدين في أوقاتها المحددة.	4.45	0.80	89.0%	موافق بشدة	3
28	تحرص إدارة الهيئة على بناء علاقات طويلة الأمد مع المستفيدين من الخدمة بعد تقديمها.	4.18	0.90	83.6%	موافق	8

29	يوجد لدى إدارة الهيئة قاعدة بيانات تحتوي على جميع البيانات اللازمة لأداء العمل.	4.45	0.80	89.0%	موافق بشدة	4
30	تعمل إدارة الهيئة على مساعدة موظفيها على التغلب على الصعوبات التي تواجههم أثناء أداء العمل.	4.24	0.85	84.8%	موافق بشدة	7
31	تضع إدارة الهيئة معايير ومؤشرات واضحة لقياس مستوى رضا المستفيدين من الخدمات المقدمة لهم.	3.89	1.16	77.8%	موافق	11
32	توفر إدارة الهيئة بيئة عمل صحية ومريحة لموظفيها لضمان رضاهم.	3.92	1.17	78.4%	موافق	10
33	تحرص إدارة الهيئة على تقييم أداء الموظفين وفق منظومة تتسم بالإنصاف والعدالة.	3.50	1.31	70.0%	موافق	15
34	يمتلك موظفي الهيئة الرغبة في تحقيق الأداء المتميز.	3.71	1.09	74.2%	موافق	12
35	يُلاحظ موظفي الهيئة عملية التحسين المستمر في مستوى جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.	3.55	1.20	71.0%	موافق	14
	المتوسط الحسابي المرجح للمحور	4.07	0.93	81.4%	موافق	

يوضح الجدول (10) نتائج التحليل الوصفي لعبارات المحور الثاني (التميز المؤسسي). تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لاستجابات الباحثين على عبارات المحور الثاني. بلغ المتوسط الحسابي لكامل المحور (4.07) بنسبة مئوية (81.4%) وانحراف معياري (0.93). نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي تقع ضمن الفئة الثانية لمقياس ليكرت الخماسي ويشير إلى مستوى الاستجابة (موافق)، مما يشير إلى أن الباحثين يوافقون بنسبة بلغت 81.4% على مستوى التميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

تم إعطاء رتبة لكل عبارة من عبارات المحور الثاني وذلك وفقاً لقيمة المتوسط الحسابي لكل عبارة ليشير إلى مستوى الموافقة عليها. فنجد أن أكثر العبارات التي حازت على موافقة الباحثين هي (تعتمد الهيئة على العديد من الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم خدماتها للمستفيدين) و (تسعى إدارة الهيئة بشكل مستمر إلى تحقيق مركز تنافسي متميز) و (تحرص إدارة الهيئة على تقديم الخدمات للمستفيدين في أوقاتها المحددة) والتي جاءت بمستوى استجابة (موافق بشدة)، في حين أن أقل العبارات موافقة من الباحثين هي (يُلاحظ موظفي الهيئة عملية التحسين المستمر في مستوى جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين) و (تحرص إدارة الهيئة على تقييم أداء الموظفين وفق منظومة تتسم بالإنصاف والعدالة) والتي جاءت بأقل متوسطات حسابية بلغت (3.55) و (3.50) على التوالي وبمستويات استجابة (موافق).

ويفسر الباحث العبارة الأولى بأن الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمات يعزز شعور الموظفين بالتمكين، حيث تسهل التكنولوجيا أداء المهام وتزيد من كفاءة العمل، وأن الأدوات التكنولوجية توفر بيئة عمل تتيح للموظفين الابتكار وتحقيق النتائج

بشكل أكثر دقة وسرعة، كما أن استخدام التكنولوجيا يزيد من إنتاجية الموظفين ويقلل من الروتين الإداري، مما يمنحهم الوقت والمرونة للتركيز على المهام الإبداعية والاستراتيجية. هذا يعزز شعورهم بالقدرة على تحقيق أهداف الهيئة ويسهم في التميز المؤسسي. وبالنسبة للعبارة الثانية، فهذه العبارة تشير إلى التزام الإدارة بتحقيق الريادة والتميز في القطاع الإعلامي، هذا النوع من التوجهات الاستراتيجية يعزز الشعور بالانتماء لدى الموظفين ويحفزهم على العمل بجد لتحقيق أهداف الهيئة، والتوجه نحو التميز المؤسسي يعزز من روح المنافسة الإيجابية داخل الفريق، مما يؤدي إلى تمكين الموظفين ودفعهم لتقديم أفضل ما لديهم.

وأما العبارة الثالثة تعكس مدى حرص الهيئة على الالتزام بالمواعيد والجودة في تقديم خدماتها، هذا الالتزام يعزز شعور الموظفين بالمسؤولية والتمكين، حيث يشعرون بأن عملهم يساهم في تقديم خدمات موثوقة وفعالة للمستفيدين، كما أن الالتزام بتقديم الخدمات في مواعيدها يعزز سمعة الهيئة بين المستفيدين، مما يساهم في تحقيق التميز المؤسسي، والموظفون الذين يرون أن مؤسستهم تفي بالتزاماتها يشعرون بالفخر والانتماء، وهذا يزيد من رغبتهم في المشاركة بفعالية أكبر في تحسين الأداء المؤسسي. وتتفق هذه النتائج مع دراسة كلاً من العنزي (2022) و آغا (2022) والتي أكدت على أن التميز المؤسسي يظهر بمستويات مرتفعة داخل المنظمات.

2.4 نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين التمكين النفسي بأبعاده (أهمية العمل، والاستقلالية، والكفاءة، والتأثير) والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة. وينبثق من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية.

للتحقق من فرضيات الدراسة، وحيث أنها تبحث في وجود علاقة بين متغيرات الدراسة، فقد تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون، وذلك كما يلي:

1/ توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين أهمية العمل كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

تم استخدام معامل بيرسون للارتباط لدراسة العلاقة بين درجة بُعد (أهمية العمل) ودرجة محور (التميز المؤسسي)، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (11). العلاقة بين أهمية العمل كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي بطريقة بيرسون للارتباط

القرار	التميز المؤسسي		أهمية العمل
	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط R	
دالة إحصائية	0.000	.555**	

يوضح الجدول (11) معامل الارتباط لبيرسون لدراسة العلاقة بين أهمية العمل كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي. نجد أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ (0.555) بدلالة إحصائية (0.000)، ونلاحظ أن هذه القيمة هي موجبة ومرتفعة وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، وهي دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، وبالتالي يمكن التوصل إلى إثبات الفرضية الأولى والتي تنص على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين أهمية العمل كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

2/ توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الاستقلالية كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة. تم استخدام معامل بيرسون للارتباط لدراسة العلاقة بين درجة بُعد (الاستقلالية) ودرجة محور (التميز المؤسسي)، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (12). العلاقة بين الاستقلالية كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي بطريقة بيرسون للارتباط

القرار	التميز المؤسسي		الاستقلالية
	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط R	
دالة إحصائياً	0.014	.396*	

يوضح الجدول (12) معامل الارتباط لبيرسون لدراسة العلاقة بين الاستقلالية كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي. نجد أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ (0.396) بدلالة إحصائية (0.014)، ونلاحظ أن هذه القيمة هي موجبة ومتوسطة وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وبالتالي يمكن التوصل إلى إثبات الفرضية الثانية والتي تنص على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الاستقلالية كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

3/ توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الكفاءة كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة. تم استخدام معامل بيرسون للارتباط لدراسة العلاقة بين درجة بُعد (الكفاءة) ودرجة محور (التميز المؤسسي)، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (13). العلاقة بين الكفاءة كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي بطريقة بيرسون للارتباط

القرار	التميز المؤسسي		الكفاءة
	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط R	
غير دالة إحصائياً	0.638	-.079	

يوضح الجدول (13) معامل الارتباط لبيرسون لدراسة العلاقة بين الكفاءة كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي. نجد أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ (-0.079) بدلالة إحصائية (0.638) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى عدم معنوية العلاقة بين المتغيرين، وبالتالي يمكن التوصل إلى رفض الفرضية الثالثة، بمعنى أنه لا توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الكفاءة كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

4/ توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين التأثير كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة. تم استخدام معامل بيرسون للارتباط لدراسة العلاقة بين درجة بُعد (التأثير) ودرجة محور (التميز المؤسسي)، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (14). العلاقة بين التأثير كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي بطريقة بيرسون للارتباط

القرار	التميز المؤسسي		التأثير
	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط R	
دالة إحصائياً	0.011	.408*	

يوضح الجدول (14) معامل الارتباط لبيرسون لدراسة العلاقة بين التأثير كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي. نجد أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ (0.408) بدلالة إحصائية (0.011)، ونلاحظ أن هذه القيمة هي موجبة ومتوسطة وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وبالتالي يمكن التوصل إلى إثبات الفرضية الرابعة والتي تنص على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين التأثير كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

الفروق في محاور أداة الدراسة وفقاً للمتغيرات الأولية:

استخدم الباحث اختبار (ت) للمجموعات المستقلة وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء المبحوثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً للمتغيرات الأولية، وذلك كما يلي:

حيث أن الاختبارات المراد إجراؤها هي اختبارات معلمية (Parametric) وأن حجم المجتمع لا يعتبر كبيراً لذا وجب التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للمتغيرات، وذلك كما يلي:

جدول رقم (15). اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

القرار	الدلالة الإحصائية	قيمة الاختبار	المتغيرات
غير دالة إحصائياً	.200	.100	التمكين النفسي
غير دالة إحصائياً	.124	.127	التميز المؤسسي

الجدول (15) يوضح نتائج اختبار كلومنجروف-سميرنوف (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) لمتغيري (محوري) أداة الدراسة لاختبار ما إذا كانت تتوزع وفقاً للتوزيع الطبيعي، وتظهر نتائج الاختبار أنها جاءت غير دالة إحصائياً مما يشير إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

جدول (16). نتائج اختبار (ت) للمجموعات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات استجابات المبحوثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس.

المحاور	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار T	الدلالة الإحصائية
التمكين النفسي	ذكر	4.29	0.35	0.065	0.948
	أنثى	4.28	0.23		
التميز المؤسسي	ذكر	4.06	0.67	-0.514	0.611
	أنثى	4.23	0.52		

الجدول (16) يوضح نتائج اختبار (ت) للمجموعات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات استجابات المبحوثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، وبمتابعة قيم الاختبار (ت) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية نجدها جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي فإنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين نحو كل من (التمكين النفسي والتميز المؤسسي) وفقاً لمتغير الجنس - حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

جدول (17). نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات استجابات المبحوثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي.

المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات المتوسطات	قيمة الاختبار F	الدلالة الإحصائية
التمكين النفسي	بين المجموعات	0.87	2	0.437	4.620	0.017
	داخل المجموعات	3.31	35	0.095		
	الكلية	4.18	37			
التميز المؤسسي	بين المجموعات	0.73	2	0.364	0.841	0.440
	داخل المجموعات	15.15	35	0.433		
	الكلية	15.88	37			

الجدول (17) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات استجابات المبحوثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، وبمتابعة قيم الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد الآتي:

بلغت قيمة الاختبار المقابل لمحور (التمكين النفسي) (4.62) بدلالة إحصائية (0.017) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى معنوية الفروق، وبالتالي فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين نحو (التمكين النفسي) وفقاً لمتغير المستوى التعليمي - حيث أن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.017) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05).

بلغت قيمة الاختبار المقابل لمحور (التميز المؤسسي) (0.841) بدلالة إحصائية (0.440) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى عدم معنوية الفروق، وبالتالي فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين نحو (التميز المؤسسي) وفقاً لمتغير المستوى التعليمي - حيث أن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.440) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

جدول (18). نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات استجابات المبحوثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات المتوسطات	قيمة الاختبار F	الدلالة الإحصائية
التمكين النفسي	بين المجموعات	0.08	4	0.020	0.160	0.957
	داخل المجموعات	4.11	33	0.124		

			37	4.18	الكلية	
0.053	2.617	0.956	4	3.82	بين المجموعات	التمييز المؤسسي
		0.365	33	12.05	داخل المجموعات	
			37	15.88	الكلية	

الجدول (18) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات استجابات الباحثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة، وبمتابعة قيم الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية نجدها جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي فإنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الباحثين نحو كل من (التمكين النفسي والتمييز المؤسسي) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة – حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

جدول (19). نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات استجابات الباحثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير العمر.

المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات المتوسطات	قيمة الاختبار F	الدلالة الإحصائية
التمكين النفسي	بين المجموعات	0.81	3	0.270	2.723	0.060
	داخل المجموعات	3.37	34	0.099		
	الكلية	4.18	37			
التمييز المؤسسي	بين المجموعات	4.38	3	1.460	4.320	0.011
	داخل المجموعات	11.50	34	0.338		
	الكلية	15.88	37			

الجدول (19) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات استجابات الباحثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير العمر، وبمتابعة قيم الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد الآتي:

بلغت قيمة الاختبار المقابل لمحور (التمكين النفسي) (2.723) بدلالة إحصائية (0.060) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى عدم معنوية الفروق، وبالتالي فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الباحثين نحو (التمكين النفسي) وفقاً لمتغير العمر – حيث أن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.060) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

بلغت قيمة الاختبار المقابل لمحور (التمييز المؤسسي) (4.32) بدلالة إحصائية (0.011) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى معنوية الفروق، وبالتالي فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الباحثين نحو (التمييز المؤسسي) وفقاً لمتغير العمر – حيث أن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.011) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05).

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- 1/ أظهرت النتائج أن هناك اتفاق بمستوى (موافق بشدة) بنسبة بلغت 85.8 % على مستوى التمكين النفسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة، وذلك من خلال الأبعاد المكونة للتمكين النفسي، وكما يلي:
 - حاز بُعد "الكفاءة" على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.72) ونسبة مئوية (94.4 %) ومستوى استجابة (موافق بشدة).
 - حاز بُعد "أهمية العمل" على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.26) ونسبة مئوية (85.2 %) ومستوى استجابة (موافق بشدة).
 - حاز بُعد "التأثير" على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (4.18) ونسبة مئوية (83.6 %) ومستوى استجابة (موافق).
 - حاز بُعد "الاستقلالية" على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (3.98) ونسبة مئوية (79.6 %) ومستوى استجابة (موافق).
- 2/ أظهرت النتائج إلى أن هناك اتفاق بمستوى (موافق) بنسبة بلغت 81.4 % على مستوى التميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة، وذلك من خلال ما يلي:
 - تعتمد الهيئة على العديد من الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم خدماتها للمستفيدين
 - تسعى إدارة الهيئة بشكل مستمر إلى تحقيق مركز تنافسي متميز
 - تحرص إدارة الهيئة على تقديم الخدمات للمستفيدين في أوقاتها المحددة
- 3/ تم التوصل إلى إثبات الفرضية الأولى والتي تنص على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين أهمية العمل كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
- 4/ تم التوصل إلى إثبات الفرضية الثانية والتي تنص على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الاستقلالية كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
- 5/ تم التوصل إلى رفض الفرضية الثالثة، بمعنى أنه لا توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الكفاءة كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
- 6/ تم التوصل إلى إثبات الفرضية الرابعة والتي تنص على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين التأثير كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
- 7/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الباحثين نحو كل من (التمكين النفسي والتميز المؤسسي) وفقاً لمتغير الجنس.
- 8/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الباحثين نحو (التمكين النفسي) وفقاً لمتغير المستوى التعليمي.
- 9/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الباحثين نحو (التميز المؤسسي) وفقاً لمتغير المستوى التعليمي.
- 10/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الباحثين نحو كل من (التمكين النفسي والتميز المؤسسي) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.
- 11/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الباحثين نحو (التمكين النفسي) وفقاً لمتغير العمر.
- 12/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الباحثين نحو (التميز المؤسسي) وفقاً لمتغير العمر.

التوصيات:

بناء على النتائج السابقة يقدم الباحث التوصيات التالية:

- الحرص على تدعيم شعور العاملين بالهيئة بالتمكين النفسي مما ينعكس على تعزيز ثقتهم بأنفسهم واستقلاليتهم في أداء الأعمال، وزيادة دافعيتهم، وشعورهم بأن المهام المطلوب منهم تنفيذها ذات معزى.
- ضرورة العمل على اكتساب وتعزيز الشعور بالتمكين النفسي لدى العاملين وذلك من خلال بناء جسر من الثقة بين الإدارة والعاملين وتمتية مهارات العلاقات الإنسانية والاجتماعية.
- تنظيم ورش عمل وندوات لتعريف الموظفين بمفاهيم التمكين النفسي وأهميته في تحسين الأداء المؤسسي، مما يساعدهم على فهم دوره في تعزيز التميز.
- وضع مؤشرات أداء دورية لقياس الأثر النفسي للتمكين على الموظفين وتحليلها بانتظام لتطوير استراتيجيات أكثر فعالية في تعزيز التميز المؤسسي.
- توفير فرص التدريب المستمر التي تعزز من مهارات الموظفين وتساعدهم على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، مما يساهم في تعزيز التميز المؤسسي.
- التأكيد على أهمية إنشاء بيئة عمل تدعم التعلم المستمر وتقبل الأخطاء كجزء من عملية النمو، مما يساعد في تعزيز التمكين النفسي ويساهم في تحقيق التميز.
- تطوير قيادات مرنة تفهم أهمية تمكين الموظفين وتعمل على تلبية احتياجاتهم النفسية والإدارية، مما يزيد من الإبداع والتفوق في الأداء المؤسسي.
- وضع إطار شامل يوضح العلاقة بين التمكين النفسي والتميز المؤسسي، مع تحديد المتغيرات الرئيسية وتأثيراتها المحتملة.

مقترحات لدراسات مستقبلية:

- تقدم الدراسة عدداً من المقترحات البحثية المستقبلية كما يلي:
- إجراء دراسة لتحليل كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على مستوى التمكين النفسي والتميز المؤسسي، بحيث يمكن أن تشمل هذه الدراسة تقييم كيفية تأثير القيم والعادات المحلية على هذه العلاقة.
- دراسة دور أساليب القيادة المختلفة في تعزيز التمكين النفسي لدى الموظفين وتأثيرها على التميز المؤسسي، بحيث يمكن أن تركز الدراسة على القيادة التحولية مقابل القيادة التقليدية.
- دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على تعزيز التمكين النفسي، وما إذا كانت هذه البرامج تساهم في تحسين الأداء المؤسسي والابتكار.
- إجراء دراسات مقارنة بين هيئة الإعلام وهيئات أخرى في مجالات مختلفة لتحليل الفروق في مستوى التمكين النفسي والتميز المؤسسي، وكيفية تأثير السياقات المختلفة على هذه العلاقة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية.

- أبو سعدة، أحمد رياض (2021). إدارة التميز المؤسسي كمدخل لتطوير الأداء الإداري في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الفيوم. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية. ج15. ع15.
- آغا ، نور غسان (2022). أثر التميز المؤسسي على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن.
- بلخيري ، عادل (2023). التمكين النفسي وأثره على الاندماج الوظيفي : دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة بالجلفة – الجزائر ، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية ، جامعة زيان عاشور بالجلفة ، مج9، ع1، 353-368.
- الجوجو، كمال (2019). الجينات التنظيمية وأثرها على التميز المؤسسي في الشركات الطبية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية بغزة. فلسطين.
- حديدي، عائشة، وطالبي، صلاح الدين. (2023). أثر تطبيق التمكين النفسي في تحقيق الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية بالمؤسسات الصحية العامة. جبيرى بوزيان " ولاية البيض". مجلة المنهل الاقتصادي، مج6، ع1، 991-1004.
- خضرة، دحو وآخرون (2020). تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين. المجلة الجزائرية للموارد البشرية. ج5. ع2.
- الرميصاء، تجينى (2020). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه. رسالة ماجستير. جامعة لخضر. الجزائر.
- صابرين، بوشقرة وعبير، بوشقرة. (2023). دور التمكين النفسي على تحسين أداء الممرضين في المستشفيات العمومية. رسالة ماجستير. جامعة العربي التبسي. الجزائر
- الزيدان، الحميدي محمد (2020). التمكين النفسي وعلاقته بالسلوك الإبداعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية ، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة ، ع4 ، 415-501.
- العبادي ، هاشم فوزي وحمد الله ، أسامة علاء (2018) تأثير أدوار مدير الموارد لبشرية في تحقيق التفوق التنظيمي ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، مج24 ، ع102 ، 251-267.
- عبدالكريم، وهابية. (2022). التمكين النفسي عند مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي. مجلة البحوث التربوية والتعليمية، مج11، ع3 ، 193-210 .
- عبود ، مدالله بشير (2020). دور القيادة الإستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي في جامعة الزيتونة، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي ، مج40 ، ع1 ، 193-210.
- العنزي ، أحمد سلامة و الشمري ، شهد سلطان (2022). التميز التنظيمي لجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، جامعة الكويت ، س48 ، ع185، 119-160.
- العنزي. فرحان بن سالم (2021). التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة من طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة العلوم التربوية. ج2. ع28.
- القرعان، ايمان إبراهيم (2020). التمكين النفسي وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى أبناء الأسر المطلقة في مدينة رهط. رسالة ماجستير. جامعة الخليل. رهط.

محمداني، حسام الدين عبد العزيز (2021). أثر التمكين النفسي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. ج.5. ع.2.

المعاني، فرح كمال (2022). مستوى قوة الأنا وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى عينة من طلبة الدراسات العليا في جامعة مؤتة. المجلة العربية للنشر العلمي. ج.2. ع.45.

مليكة، شيخي وآخرون، (2020). تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين- دراسة حالة مديرية اتصالات الجزائر بسعيدة. المجلة الجزائرية للموارد البشرية. ج.5. ع.2.

ثانياً: المراجع الأجنبية.

Nenadál. J., Vykydal. D., & Waloszek, D. (2018). Organizational excellence: approaches, models and their use at Czech organizations.

“The Impact of Psychological Empowerment on Institutional Excellence”

(A field Study from the point of view of employees at General Authority of Media Regulation in Makkah Al-Mukarramah region)

Abstract:

The study aimed to identify the impact of psychological empowerment in its dimensions (importance of work, independence, efficiency, influence) on institutional excellence from the point of view of employees of the General Authority for Media Regulation in the Makkah Al-Mukarramah region. The study relied on the descriptive analytical approach, and used the questionnaire as the main tool to collect data from all members of the study community, as the questionnaire was distributed to all members of the community concerned with the study and (38) employees responded, and the data were analyzed using the SPSS program. The current study concluded with important results that may help psychological empowerment in Saudi organizations; Where it was found that the level of psychological empowerment among the employees of the General Authority for Media Regulation in the Makkah Al-Mukarramah region was high, and the efficiency dimension received the highest responses, then the importance of work dimension, then the impact dimension, and finally the independence dimension. The results also showed that the level of institutional excellence among the employees of the General Authority for Media Regulation in the Makkah Al-Mukarramah region was high. The study also concluded that the four hypotheses of the study and their various dimensions were accepted. The results also showed that there were statistically significant differences in the average responses of the respondents towards (psychological empowerment) according to the educational level variable, as well as the existence of statistically significant differences in the average responses of the respondents towards (institutional excellence) according to the age variable. The study recommended that the feeling of psychological empowerment of the employees of the Authority be strengthened, which is reflected in enhancing their self-confidence and independence in performing work, increasing their motivation, and their feeling that the tasks required of them to implement are meaningful.

Keywords: Psychological empowerment, institutional excellence, General Authority for Media Regulation.