

التمكينُ النفسي وعلاقته بكلٍّ من الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل لدى عينة من العاملين

في شركات التأمين الخاصة بمدينة الرياض

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، الالتزام التنظيمي، الاندماج في العمل، شركات التأمين الخاصة.

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الراهنة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي وكلٍّ من الالتزام التنظيمي، والاندماج في العمل، لدى عينة من العاملين في شركات التأمين الخاصة بمدينة الرياض، والتعرف على مدى مساهمة أبعاد التمكين النفسي في التنبؤ بالالتزام التنظيمي، والاندماج في العمل، وقد تكونت عينة الدراسة من (221) موظفًا يعملون في شركات التأمين الخاصة. واشتملت أدوات الدراسة على: مقياس التمكين النفسي (Spreitzer, 1995)، ومقياس الالتزام التنظيمي (Meyer et al., 1993)، ومقياس الاندماج في العمل (Schaufeli et al, 2006)، وقد بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي وكلٍّ من: الالتزام التنظيمي، والاندماج في العمل، وأظهرت النتائج أنَّ مُتغيّر التمكين النفسي أسهم بنسبة دالة إحصائية في التنبؤ بكلٍّ من: الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل لدى العاملين في شركات التأمين الخاصة.

ABSTRACT

psychological empowerment and its relationship with organizational commitment and work engagement among private insurance employees in Riyadh.

keywords: psychological empowerment, organizational commitment, work engagement, private insurance companies.

The present study aims to investigate psychological empowerment and its relation to organizational commitment and work engagement, and it has sought to examine the role of psychological empowerment in predicting Organizational commitment and work engagement among private insurance employees in Riyadh, and to identify the contribution of psychological empowerment in predicting organizational commitment and work engagement. The study was carried out on a sample of (221) employees. The study tools included: psychological empowerment scale (Spreitzer, 1995), organizational commitment scale (Meyer *et al.*, 1993), and work engagement scale (Schaufeli *et al.*, 2006). The results showed a positive correlation between psychological empowerment and both of organizational commitment and work engagement, and psychological empowerment was a significant predictor of both organizational commitment and work engagement. Further analysis showed that all the dimensions of psychological empowerment, other than impact are predictor of both organizational commitment and work engagement.