

قياس التمكين النفسي لمدرسي المرحلة الثانوية د. رقية ابراهيم و م.م. عبدالكريم سليم

قياس التمكين النفسي لمدرسي المرحلة الثانوية

Measure the psychological empowerment of secondary school teachers

Dr. Raqiya Ibrahim Al-Azzawi

د. راقية إبراهيم عزاي عبد الله العزاوي

Teacher

مدرس

Abdul-Karim Salim Ali

عبد الكريم سليم علي السيلوي

Teacher

مدرس

Fine Arts Institutes

معهد الفنون الجميلة للبنين

[raqia.alazawi@gmail.com](mailto:raqia.alazawi@gmail.com)

٠٧٧١١٨٨٩٧٠٦

تاريخ القبول

٢٠١٩/١٠/٢٧

تاريخ الاستلام

٢٠١٩/٧/١

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي – المهارات- الابداع

Keywords: Psychological Empowerment - Skills - Creativity

### الملخص

يعد مفهوم التمكين النفسي Psychological Empowerment من المفاهيم الحديثة التي تشكل إحدى القضايا المهمة في مجال الاستثمار الأفضل للموارد البشرية، وهو مفهوم دافعي يتمحور في أربعة أبعاد فرعية تنضوي تحتها مشاعر الإحساس والارتباط الشخصي بالعمل، وإدراك الأفراد لامتلاكهم قدرات ومهارات وخصائص تمكنهم من أداء عملهم على نحو جيد، والإحساس بالمسؤولية والحرية خلال تأدية الأعمال، فضلاً على قدرة الأفراد على التحكم في المؤسسة التي يعملون بها. استهدف البحث الحالي بناء مقياس للتمكين النفسي، والتعرف على مستوى التمكين تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة. تألف المقياس من (٣٥) فقرة، موزعة على أربعة أبعاد، هي: (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية وحرية الاختيار، التأثير)، وتتم الإجابة عنها على وفق سلم تقدير خماسي. واستخرجت معاملات الصدق والثبات، وقد أظهرت النتائج أن مدرسي المرحلة الثانوية يتمتعون بتمكين نفسي جيد، وأن المدرسين سجلوا مستويات أعلى في التمكين النفسي من المدرسات، وكان لمتغير الخبرة الأكثر أثراً في تسجيل مستوى أعلى في التمكين النفسي، وخرج البحث بعدد من التوصيات والمقترحات.

### Abstract

The concept " Psychological Empowerment" is one of the modern concepts which form an important issues of investment best for the human resources. It is a motivated concept which centered in four sub-dimensions including the feeling and emotions, the personal connection with work and the individual recognition of having capacities, skills and characteristics which enable the persons to do their work well. It also helps them to have that sense of responsibility and freedom when they work, in addition , it gives them the ability to control the establishment where they work. The present research aims at building a scale for Psychological Empowerment and identifying the empowerment level according to the sex and experience variables. The scale was administered of (35) items of four fields: meaning, sufficiency, independence and the freedom in influence and choice. The answer of these items is done according to quinary rating scale. The reliability and validity coefficient have been evolved. The results have showed that the teachers of secondary stages enjoy a good psychological empowerment and the male teachers have scored more in psychological empowerment than that of female teachers. In addition to that, the experience variable was more influential in scoring high level in the psychological empowerment. The research also have concluded with some of suggestions and recommendations.

## قياس التمكين النفسي لمدرسي المرحلة الثانوية د. رقية إبراهيم و م.م. عبدالكريم سليم أهمية البحث والحاجة إليه:

تشهد النظم التعليمية في معظم دول العالم سلسلة من الإصلاحات التربوية من اجل تعزيز جودة التعليم المدرسي، وقد شملت هذه الإصلاحات معظم عناصر العملية التعليمية، وهناك تأكيد مستمر على أن الجودة الفعلية للتعليم تعتمد في الأساس على تمكين العاملين في المؤسسات التربوية والتعليمية بما يضمن زيادة فاعلية المؤسسة التعليمية. ويعد التمكين النفسي للعاملين في المؤسسات التربوية من احدث المفاهيم التي تتردد في مجال تحسين أداء العاملين في التربية والتعليم، ويشير هذا المفهوم الى: قدرة الفرد على التحكم بالبيئة المحيطة به، والتحكم بحياته، والشخص الذي يتميز بتمكن عالٍ، يمتلك المهارات الضرورية لإنجاز النتائج المطلوبة، ويكون متأكداً بأن له تأثيراً على البيئة في حياته، ومن كان ذا تمكن نفسي منخفض، فلا يستطيع أن يصنع قراراً، وغير قادر على التعبير عن انفعالاته السلبية، ولا يقبل النقد من الآخرين، ولا يفهم حقوقهم، (علي وآخران، ٢٠١١: ٩١٦). والتمكين النفسي متغير مستمر ومتواصل الحركة، بمعنى أن الأفراد لديهم شعور مختلف ضعيف او قوي نحو التمكين، وليس كونه موجوداً او غير موجودٍ لديهم (Menon, 2001, 155). وترى سبريتزر ١٩٩٥ أن: التمكين ليس بالصفة الذاتية الثابتة التي يمكن تعميمها على كل المواقف، بل يمثل مجموعة من الحالات الإدراكية التي تتبلور جميعاً من خلال بيئة العمل، لذا فإن التمكين يعكس الأخذ والرد الحاصل في اختلاف الطريقة التي يدرك بها الأفراد أنفسهم بناءً على العلاقة مع بيئة عملهم المختلفة؛ أي: إن التمكين مرتبط بشكل مباشر بمحيط العمل، (Spreitzer, 1995, 1444).

وتفيد أدبيات البحث أن التمكين النفسي للمدرسين يولد لديهم شعوراً بالكفاءة والقدرة على انجاز مهامهم الوظيفية بنجاح، والعمل على تحسين أدائهم الوظيفي. ذلك ان التمكين النفسي يتضمن جملة من الأهداف التي تعيد تشكيل رؤية الفرد لقدراته، ودوره في إحداث التغيرات في بيئة العمل، منها:

١. تطوير القدرة على الوصول والتحكم الى الموارد المادية والمعنوية وتعبئتها بشكل فعال للتأثير على نتائج القرارات المتخذة.
٢. تطوير القدرة على الوصول، والتأثير على عمليات صنع القرارات بمختلف المستويات: (المنزلية والمجتمعية والوطنية والعالمية) من أجل ضمان تمثيلٍ مناسبٍ لاهتمامات الفرد: (وتوصف عادة هذه العملية بالحصول على "صوت").
٣. اكتساب وعي بالإيديولوجيات السائدة، وطبيعة الأفكار التي تهيمن على الفرد من أجل اكتشاف هويته، وتطوير قدرته في تحديد تفضيلاته بشكل مستقل، واتخاذ الإجراءات والخطوات بناءً عليها.

٤. تطوير قدرة الفرد على الثقة بقدراته الشخصية من أجل اتخاذ إجراءات وخطوات بشكل واثق. (Oladipo, 2009, 121).
٥. تطوير مستوى أداء العاملين، ورفع مستوى مشاركتهم، والمشاركة الناجمة عن التمكين تتميز بمستوى عالٍ من الفعالية واليجابية التي تنبع من واقع انتماء الفرد وشعوره بالمسؤولية.
٦. إن الموظف الممكن يدرك قيمة العمل بشكل أكبر من غيره خاصة عندما يستشعر سيطرته على مهام العمل، ويدرك قيمة نفسه ودوره في التأثير على النتائج.
٧. يزيد التمكين من فرص الابتكار والإبداع، والتفكير المستقل، وروح المبادرة.
٨. التمكين ضروري لمواكبة التغيرات الحاصلة في بيئة العمل، فهو يكسبها مرونة عالية. (عبد المالك، ٢٠١٧: ٤٥-٤٦).
- إن دراسة التمكين النفسي تشكل إحدى القضايا المهمة في مجال الاستثمار الأفضل للموارد البشرية، فضلاً عن ذلك فإن أهمية دراسة التمكين النفسي تتضح جلياً في علاقة هذا المفهوم بعدد من المتغيرات، فقد أشارت دراسة تشامبرلين وشون إلى أن الشخص المتمكن نفسياً يكون قادراً على: امتلاك سلطة صنع القرار، وتقييم المصادر والمعلومات التي تقدم إليه، وامتلاك مجموعة من الاختيارات التي تساعد على صنع الاختيار، والتفكير بصورة ناقدة، والنظر للأشياء بصورة مختلفة، وفهم حقوق الآخرين، وإحداث التغيير في حياته وحياة أفراد المجتمع. (Chamberlin & Schene, 1997, 44).
- كما أوضحت نتائج عدد من الدراسات أن الرضا الوظيفي يعد من أحد أهم المزايا المحققة من نتائج التمكين، فالشعور بحرية التصرف والمشاركة في صنع القرار للمعلمين، والاستقلالية في العمل من العوامل التي تؤدي إلى زيادة رضا العاملين وشعورهم بالسعادة (خليدة، مختاري و ربيعة سلامي، ٢٠١٢: ٢٢؛ باحدي، قدور و محمد بديدة، ٢٠١٣: ٤٥).
- ويعد بعد التمكين مصدراً من مصادر قوة القيادة المعاصرة التي ترتفع بالكفاءة القيادية إلى أعلى مستوياتها، ويرتبط التمكين ارتباطاً وثيقاً بسلطة اتخاذ القرار، (2004, 1754, Seaborne).
- وفي مراجعة للعلاقة بين التمكين النفسي وعدد من المتغيرات أشارت دراسة النواجحة إلى أن أبعاد التمكين النفسي المتمثلة في الكفاءة الذاتية، وتقرير المصير والأثر والمعنى، كانت أكثر دلالة وقوة للتنبؤ بالتعلم التنظيمي، والالتزام المهني، (النواجحة، ٢٠١٦: ٢٩٤). وأفادت دراسة باعثمان ٢٠٠٣ عن تمكين العاملين كأسلوب لمواجهة بعض المشكلات التنظيمية، أن للتمكين دوراً واضحاً في مواجهة المشكلات التنظيمية والسلوكية، والتخفيف منها، مثل: مشكلات انخفاض الحالة المعنوية للأفراد، وعدم المشاركة في اتخاذ القرار، وعدم كفاءة الأداء

## قياس التمكين النفسي لمدرسي المرحلة الثانوية د. رقية إبراهيم و م.م. عبدالكريم سليم

وفعاليتيه، والخلاف والصراع بين الأفراد، (باعثمان، ٢٠٠٣). وأفادت دراسة ديوب ٢٠١٤ وجود علاقة دالة بين متغيرات تمكين العاملين (تفويض السلطة، اتخاذ القرار، المشاركة، تقدير الانجاز)، وجودة الحياة الوظيفية، وأكدت الدراسة أن تقدير الانجاز هو أكثر متغيرات تمكين العاملين ارتباطاً بجودة الحياة، (ديوب، ٢٠١٤: ١٩٥). وفي المجال نفسه أظهرت نتائج دراسة بوبكر ٢٠١٦ وجود علاقة موجبة بين تمكين العاملين والثقة التنظيمية، وبين تمكين العاملين وجودة الحياة، (بوبكر، ٢٠١٦: ٢١١).

وفي مجال العلاقة بين التمكين النفسي والإبداع أفادت دراسة عزيز ٢٠١١ وجود علاقة ارتباط معنوي بين أبعاد التمكين وبين الإبداع الإداري، فضلاً على التأثير المعنوي لأبعاد التمكين في الإبداع، (علي، ٢٠١٣: ١٦٤)، وهذا ما أيدته نتائج دراسة الخالدي ٢٠١٨ التي أفادت بوجود علاقة ارتباط دالة بين التمكين النفسي بأبعاده: (الشعور بالمعنى، المقدرة، الاستقلالية، التأثير) وبين السلوك الإبداعي، (الخالدي، ٢٠١٨: ٢٠).

وفيما يتعلق بالتمكين النفسي وعلاقته بالاحترق النفسي أفادت مراجعة شاهين ٢٠١٥ لعدد من الدراسات في هذا المجال الى وجود علاقة سالبة بين أبعاد التمكين النفسي، وأبعاد الاحترق النفسي، (شاهين، ٢٠١٥: ٢٨١-٢٨٢).

وبقدر تعلق الأمر بالفروق بين الجنسين في المتغيرات النفسية، فقد حظي هذا المتغير بالاهتمام الكبير منذ آلاف السنين من الكتاب والشعراء والفلاسفة، وما يزال يلقي اهتمام الباحثين في علوم ومجالات متعددة، خاصة في الدراسات النفسية، ولعل ما يبرز ذلك الاهتمام المتواصل هو أن الكثير من المجتمعات الإنسانية تميز فعلاً بين الذكر والأنثى في الرؤية، والحقوق، والواجبات، وطريقة التعامل، وغير ذلك من جوانب الحياة المختلفة على نحو يثير الجدل. إن طبيعة وحدة المجتمع لفروقات النوع تسقط بظلالها على كامل بنية الشخصية لكل من الذكر والأنثى، ومن ثم يمكن ان تعطل طاقات بشرية هائلة، بالإمكان توظيفها للرفي الحضاري، وهذا ما دفع العديد من الباحثين لإجراء دراسات علمية تظهر تأثيرات متغير النوع (ذكر- أنثى) في جوانب متعددة من خصائص الشخصية، منها: مفهوم التمكين النفسي، وعلى ذلك أدرج في البحث الحالي تعرف مستوى التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس، (علي، ٢٠٠٥: ٥٠ - ٥١).

واستناداً الى ما تقدم فإن أهمية البحث الحالي والحاجة إليه يمكن ان تتبثق من الأهمية النظرية والتطبيقية لمقياس التمكين النفسي المعد في هذا البحث، ويمكن إيجاز ذلك بما يأتي:

١. ان المقياس الحالي يهتم بشريحة اجتماعية تعد من أكثر شرائح المجتمع تأثيراً على التطور العلمي والاجتماعي وهم المدرسون.

٢. تزامن البحث الحالي مع التحولات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي يعيشها مجتمعنا، المتطلع نحو نهضة حضارية أفضل تتطلب جيلا من المدرسين الواثقين بقدراتهم على مواجهة التحديات، ومتطلعين نحو فهم أفضل للعالم، (بخاصة بعد الأحداث التي شهدتها عدد من محافظات العراق).

٣. دراسة التمكين النفسي للمدرسين، تشكل إحدى القضايا المهمة في مجال الاستثمار الأمثل للموارد البشرية، وتفسير السلوك بعامة، وفي مجال علم النفس التربوي والتعلم بخاصة.

٤. معرفة مستويات التمكين النفسي لدى المدرسين والمدرسات يسهم في تشخيص وتفسير الكثير من جوانب أدائهم، ومعرفة مستوياتهم، فضلاً عن إمكانية الاستفادة من تطبيقه في إشراكهم في الدورات التدريبية والنفسية المتخصصة في مجال التمكين النفسي، ورفع كفاية المدرسين.

٥. الاستفادة من المقياس في البحوث التي تتناول علاقة التمكين النفسي بمتغيرات أخرى في الميدان التربوي والتعليمي.

٦. ان قياس التمكين النفسي ودراسته بوصفه متغيراً فاعلاً ومهماً لتفسير شخصية المدرسين وأدائهم، وقدرتهم على التحكم بطريقة مقصودة في الأحداث المحيطة بهم، يمكنه من ان يؤدي دوراً رئيساً في النمو المعرفي، ورفع كفاية العمل، والتوافق الشخصي والمهني.

#### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- بناء أداة لقياس التمكين النفسي لدى مدرسي المرحلة الثانوية.
- التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى مدرسي المرحلة الثانوية.
- التعرف على الفروق في مستوى التمكين النفسي تبعاً لمتغيرات (الجنس والخبرة) .

#### حدود البحث:

يحدد البحث الحالي بمدى المرحلة الثانوية (المتوسطة - الإعدادية) في مركز محافظة نينوى الدراسة الصباحية للعام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩.

#### تحديد المصطلحات:

وضعت لمفهوم التمكين النفسي Psychological Empowerment تعريفات عدة، منها: تعريف ثوماس وفلنتهاوس 1990, Thomas & Velthouse الذين يرون: ان التمكين النفسي دافع داخلي يعكس إدراك الفرد نحو الأعمال والأدوار التي يقوم بها، وهذه الأدوار تتمخض في المعنى، والمقدرة، والحكم الذاتي (الاستقلالية) والتأثير، (668, 1990, Thomas & Velthouse).

## قياس التمكين النفسي لمدرسي المرحلة الثانوية د. رقية ابراهيم و م.م. عبدالكريم سليم

ويعرف زيمرمان Zimmerman, 1995 التمكين النفسي بأنه: اتساع في حرية الاختيار والأداء، وتشمل زيادة سلطة الفرد وتحكمه في الموارد المتاحة له، والخيارات التي تؤثر في حياته، وكلما مارس الناس تحكماً حقيقياً في خياراتهم اكتسبوا المزيد من السيطرة على حياتهم، (Zimmerman, 1995, 581).

وعرفه بييري Perry, 2013 بأنه: الإحساس الشخصي بالقدرة والكفاءة لاتخاذ القرارات بشأن الخيارات المتاحة، والتصرف بمقتضاها فيما يتعلق بحياة الفرد الشخصية، وهو يشير الى إدراك الفرد أنه يمتلك المعرفة والقدرة والكفاءة، ليكون عضواً فعالاً في حياته والمجتمع، (Perry, 2013, 14).

وفي الدراسات العربية عرفه كفاقي وآخران ٢٠٠٩ بأنه حالة من الحالات المعرفية تتميز بالإحساس بالتحكم المدرك والكفاءة، واستدخال الهدف (كفاقي وآخران، ٢٠٠٩: ٣٢٠). وعرفه (أبو زيد ٢٠١٠) بأنه: شعور ودافع داخلي يتولد لدى الفرد نحو عمله، ويتمثل هذا الشعور في أربعة مجالات، هي: إدراك الفرد بأهمية عمله، وأن لديه الاستقلالية، والتأثير، والجدارة في الانجاز، (أبا زيد، ٢٠١٠: ٤٩٩).

ويعرف سبريتزر ١٩٩٥ التمكين النفسي بأنه: عنصر دافعي يتمحور في أربعة أبعاد فرعية هي:

- \_ المعنى: يعني الإحساس والارتباط الشخصي بالعمل.
- \_ الكفاءة: تعني امتلاك الأفراد قدرات ومهارات وخصائص تمكنهم من أداء عملهم على نحو جيد.
- \_ الاختيار: يعني الإحساس بالمسؤولية والحرية خلال تأدية الأفراد لمهام عملهم.
- \_ التأثير: يعني قدرة الأفراد على التحكم في المؤسسة التي يعملون بها، (Spreitzer, 1995, 1443). وهذه الأبعاد تم اعتمادها في بناء المقياس الحالي.

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

#### التمكين النفسي: Psychological Empowerment (PE)

يختلف معنى التمكين باختلاف الميادين الاجتماعية والثقافية والسياسية التي يستخدم فيها. ومن خلال متابعة لهذا المفهوم ومتغيراته، وجد أنه غالباً ما يرتبط بالحياة في المناقشات، وقوة الذات، والسيطرة، والقدرة على صنع، واختيار القرار بحرية وبقطة. ويمكن استخدام هذا المصطلح لوصف العلاقات داخل الأسرة، وغيرها من الجهات الفاعلة في الحياة، (Oladipo, 2009, 119-120).

وطبقاً لـ Zimmerman, 1995 يمكن القول: إن التمكين النفسي هو توسع في حرية الاختيار والأداء؛ وتشمل زيادة سلطة الفرد وتحكمه في الموارد المتاحة له، والخيارات التي تؤثر في حياته. وكلما مارس الناس تحكماً حقيقياً في خياراتهم، اكتسبوا المزيد من السيطرة على حياتهم. وينظر الى التمكين النفسي على أنه تمكين الناس من التصرف من تلقاء أنفسهم من أجل الوصول الى أهدافٍ قد حددها بذواتهم، ( Zimmerman, 1995, 581-582).

**مداخل التمكين:** تفيد أدبيات البحث الى وجود عدة مداخل للتمكين، كان من أبرزها مدخل: التمكين الفردي (الدافعي)، والتمكين المنظمي (الترابطي):

- التمكين الفردي (الدافعي): هو عملية فردية او شخصية تتبع من الفرد، وحرية التصرف، ومقدار ما يمتلكه من قدرة التأثير على بيئة عمله.
- التمكين المنظمي (الترابطي): هو النشاط الذي تلجأ إليه المنظمة لإيجاد البيئة المساعدة للتمكين، أي: تهيئة العوامل والأبعاد التي تشجع على تمكين أفرادها، وتجعلهم قادرين على انجاز الفعل الصحيح في المواقف المناسبة، وهو أمر مرتبط بأسلوب الإدارة وفسفتها. (Lushly, 1999, 23؛ King Duvall, 1999, 206).

المدخل الهيكلي والمدخل التحفيزي (النفسي) للتمكين:

- المدخل الهيكلي: يرى ان التمكين يتم عندما تشارك المستويات العليا في الهيكل التنظيمي المستويات الدنيا في السلطة، ويشير الى قدرة الفرد على إبداء رأيه، وتوضيح وجهة نظره في الأعمال والأنشطة التي يقوم بها.
- المدخل التحفيزي (النفسي): يركز هذا المدخل على الحالة النفسية للفرد، وعلى إحساس الفرد بشعور السيطرة على عمله بدلاً عن البناء الاجتماعي او الممارسات الإدارية، فمدخل التمكين النفسي يركز على كيفية إدراك العاملين لعملهم، ويظهر كمعتقدات فردية يمتلكها الأفراد لأدوارهم وعلاقتهم بمنظمتهم. (بو بكر، ٢٠١٦: ٢٤-٢٦).

**نماذج التمكين:** تختلف النماذج التي يمكن أن تساعد على تحليل مفهوم التمكين، ومن أهمها:

١. نموذج كونجر وكاننجو Conger & Kanungo: يعرف التمكين النفسي طبقاً لهذا النموذج بوصفه مفهوماً نفسياً للفاعلية الذاتية Self-Efficacy ، حيث يمكن وصفه بأنه عملية تعزيز لاحساس العاملين بالفاعلية الذاتية من خلال التعرف على الظروف التي تعزز الاحساس بالضعف، والتخلص منها عن طريق الممارسات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية التي تعتمد على تقديم معلومات عن الفاعلية الذاتية، ودَكر الباحثان أن مفهوم التمكين مماثل لمفهوم القوة ، حيث يمكن النظر له من زاويتين:



## قياس التمكين النفسي لمدرسي المرحلة الثانوية د. رقية إبراهيم و م.م. عبدالكريم سليم

• يمكن النظر للتمكين بوصفه مركباً اتصالياً، فالتمكين يدل ضمناً على تفويض السلطة.

• يمكن النظر للتمكين بوصفه مركباً نفسياً، فالتمكين يدل ضمناً على أكثر من مجرد المشاركة في السلطة والقوة والنفوذ (قرقط، ٢٠١٧: ١٩).

٢. نموذج توماس وفيلتهاوس Thomas & Velthouse, 1990: يطلق عليه نموذج التمكين الإدراكي، الذي ينظر الى التمكين بوصفه زيادة في تحفيز المهام الداخلية التي تتضمن الظروف العامة للفرد، والتي تعود بصفة مباشرة للمهمة التي يقوم بها، وبدورها تنتج الرضا والتحفيز، وأشار الباحثان الى أن التمكين يجب أن يبدأ من الذات، ونظام المعتقدات، وكيفية النظرة للعالم الخارجي، ومفهوم الذات الذي يشجع السلوكيات الهادفة، وربطها مع أهداف ومنهجيات التمكين التي تطبق في المؤسسة، (668, Thomas & Velthouse, 1990).

٣. نموذج سبريتزر Spreitzer, 1995: تفيد الباحثة سبريتزر أن التمكين يتحقق من خلال خطوتين أساسيتين، هما: التمكين النفسي، ثم التمكين الإداري، أي ان الهدف من التمكين النفسي هو إقناع الإدارة والعاملين بضرورة التمكين وأهميته وعندما يتحقق ذلك يتم تطبيق التمكين الإداري. من هذا التصور يحدد النموذج نوعين من العوامل التي تسهم بدرجات متفاوتة في تمكين العاملين، هي:

أولاً: عوامل شخصية متعلقة بالفرد نفسه، بمعنى تحديد مركز التحكم في الفرد اعتماداً على مجموعة عوامل مترابطة.

ثانياً: عوامل وظيفية تتمثل في مرونة التنظيم في تزويد العاملين بالمعلومات، ونظم الحوافز المطبقة داخل المنظمة.

**أبعاد التمكين النفسي:** تناولت الأدبيات والدراسات السابقة مجموعة من أبعاد التمكين، منها: الاستقلالية، وحرية التصرف، كفاءة الموظف وفعاليته، المناخ الملائم، الدعم والإرشاد، نظام المكافآت العادل، المعرفة وتنمية الكفاءة، الحصول على المعلومات، الاتصالات الفعالة، فرق العمل، تنمية السلوك الإبداعي، معنى العمل وأهميته، تفويض السلطة، التأثير على الآخرين. ومن خلال تبويب البيانات الخاصة بالأبعاد اتضح ان أكثرها اعتماداً وشيوعاً في الدراسات والمقاييس السابقة هي الأبعاد الأربعة التي حددها توماس وفيلتهاوس Thomas & Velthouse, 1990، وسبريتزر Spreitzer, 1995 وهي:

١. المعنى Meaning: يقصد بالمعنى الإحساس او الارتباط الشخصي بالعمل، أي: استشعار الفرد قيمة العمل الذي يقوم به ومعناه. لذلك فإن المعنى يتضمن التوافق بين متطلبات العمل والأدوار التي يقوم بها الفرد من جهة، والاعتقادات والقيم والسلوكيات من

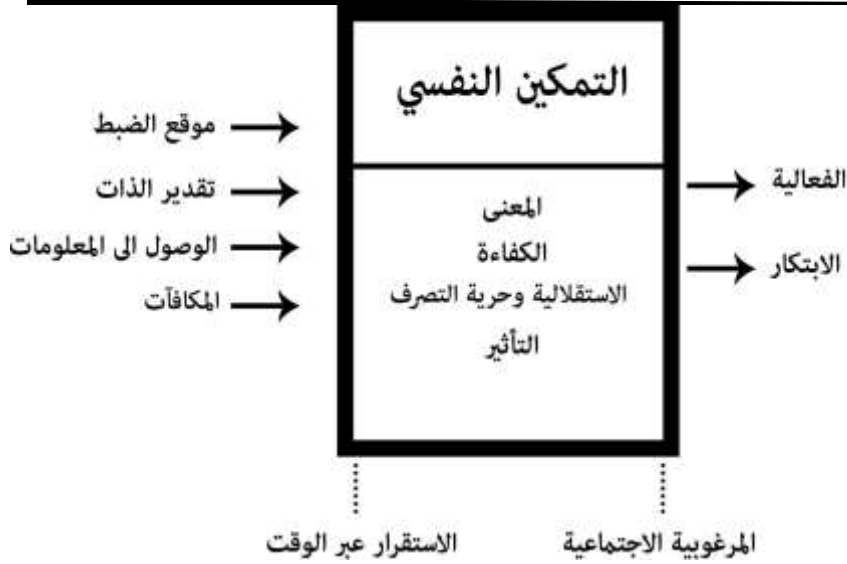
جهة أخرى، فإذا كانت جميع هذه الاعتبارات منسجمة فإن العمل الذي يقوم به الفرد بلا شك ذو قيمة، وإذا كانت متناقضة فهذا يكرس شعور الفرد بنقص المعنى. أي: إن العمل لا معنى له.

٢. الكفاءة Competence: يقصد بها أن الأفراد يعتقدون بأنهم يمتلكون المهارات والخصائص اللازمة لأداء عملهم بشكل جيد، وأن الشعور بالاعتقاد والمهارة والكفاءة أمر مهم جداً، وهذا في حقيقة الأمر يعبر عن مدى اعتقاد الفرد وثقته بقدرته على القيام بمهام عمله بمهارة عالية. بتعبير آخر فإن الأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة يشعرون بأنهم يجيدون المهام التي يقومون بها، ويعلمون جيداً بإمكانيتهم أداء المهام بإتقان إن هم بذلوا جهداً، والشعور بالكفاءة يتضمن الإحساس بأداء المهام بشكل جيد، والجودة في أداء المهام.

٣. الاستقلالية وحرية الاختيار Self-Determination: هي التعبير عن شعور الفرد بحريته باختيار المهام ذات المعنى له، وأدائها بطريقة تبدو ملائمة، وهذا يوفر شعوراً أن الفرد قادر على استخدام رؤيته الشخصية، والتصرف من خلال تفهمه للمهمة التي يقوم بها.

٤. التأثير Impact: الدرجة التي يعتقد بها الفرد بأنه يستطيع التأثير على النظام الذي يعمل فيه، ويؤثر في النتائج الإستراتيجية في العمل، وكذلك في القرارات التي يمكن ان تتخذ على كل المستويات بما يجعل الآخرين يحترمون رأيه، (Spreitzer, 1995, 1443-1444).

وبهدف توضيح العلاقة التي طرحها توماس وفيلدهاوس Thomas & Velthouse، وضعت سبرايتزر Spreitzer, 1995 شبكة بيانية (نومولوجية) Nomological network أوضحت من خلالها: أن سياق بيئة العمل للفرد، وميزات شخصيته، تشكل العمليات المعرفية للتمكن النفسي التي بدورها تحفز سلوك الفرد وتخلق الشعور الداخلي للتوجه نحو العمل بكفاءة، كما موضح في الشكل الآتي:



الشبكة النومولوجية لمتغيرات التمكين النفسي

(Spreitzer,1995,1444)

الدراسات السابقة التي تناولت بناء مقاييس التمكين النفسي واعدادها:

تعد دراسة ثوماس وفلنتهاوس Thomas & Velthouse 1990 من الدراسات الرائدة في مجال قياس التمكين، وقد استخلصت الدراسة عدداً من الأبعاد والعناصر التي يمكن من خلالها قياس تمكين العاملين تتمثل فيما يأتي: المعنى Meaning، الكفاءة Competence، العزم الذاتي Self Determination، التأثير Impact، (Thomas & Velthouse, 1990). وقد طورت هذه الدراسة فيما بعد من سبريتزر Spreitzer, 1995، حيث أضيفت ثلاث عبارات مفتوحة لكل بعد، (Spreitzer, 1995, 1464-1465).

وفي دراسة عاملية لبنية التمكين النفسي تم تأكيد هذه الأبعاد في دراسة أجراها بودرياس وآخرون Boudrias, et.al, 2004، وأكد وجود أربعة أبعاد هي: المعنى، الكفاءة، العزم الذاتي، القدرة على التأثير في الآخرين، (Boudrias, et.al, 2004,861).

وقدم بييري Perry, 2013 مقياساً يقوم على الرؤية النظرية التي قدمها زيمرمان Zimmerman, 1995 للتمكين النفسي التي حددت ثلاثة أبعاد، هي:

- البعد الشخصي intrapersonal يتضمن: التصورات التي تؤثر في سلوكيات الأشخاص، مثل: إدراك السيطرة، والكفاءة المدركة، ودافع التحكم.
- البعد التفاعلي interactional يتضمن المعرفة، والوعي بالنظام الذي يعمل فيه الفرد من خلال ادراك الدعم المتاح، وكيفية الحصول على ما يحتاجه المرء، ويشمل ذلك اكتساب المهارات، وحل المشكلات، وصنع القرار، والمهارات القيادية.

• البعد السلوكي behavioral يتناول الأفعال التي يقوم بها الفرد للتأثير، والسيطرة، وتحقيق النتائج المرجوة. (Zimmerman, 1995, 588). يتألف مقياس بيرري Perry من (٣٢) فقرة تتم الإجابة عنها على وفق سلم تقدير خماسي، (Perry, 143-144, 2013).

وفي البيئة العربية اعد (أبا زيد، ٢٠١٠) أداة لقياس التمكين النفسي في إطار دراسة استهدفت الكشف عن مستوى التمكين النفسي، وأثره في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، تألف المقياس من (١٣) فقرة، توزعت في أربعة مجالات، هي: أهمية العمل، والاستقلالية في العمل، والجدارة، والتأثير. وقد استند (أبا زيد) في بنائه الأداة بشكل أساسي على مقاييس Spreitzer, Menon, & Hartmann, 2002، (ابا زيد، ٢٠١٠: ٤٩٧).

وأعدت الرادادي ٢٠١٢ مقياساً للتمكين الإداري تضمن أربعة أبعاد هي: التفويض، يقصد به منح سلطة اتخاذ القرار، والتنفيذ بدرجة كبيرة من التعقل، والاعتماد على النفس. وتنمية السلوك الإبداعي، أي: القدرة على امتلاك طرق ومهارات تفكير غير تقليدية وتنميتها وترجمتها الى الواقع الملموس. التحفيز الذاتي: يقصد به تقوية المشاعر والأحاسيس الداخلية التي تقود الى تحقيق الأهداف او تسهل القيام بها. العمل الجماعي: يشير الى العمل مع مجموعة من الناس يشكلون نظاماً من الكيانات المترابطة لديها هدف مشترك. تألف المقياس من (٣٣) فقرة، تتم الإجابة عنها على وفق سلم تقدير خماسي، (الرادادي، ٢٠١٢: ١٧-١٨). واعدت الشاهين ٢٠١٥ مقياساً للتمكين النفسي لمعلمي التربية الخاصة في مصر، بالاعتماد على الأطر النظرية والمقاييس السابقة، فضلاً عن إجراء دراسة استطلاعية لتحديد المكونات والسمات الدالة على كل مكون، حيث تم تحديد أربعة مكونات للمقياس كانت هي الأعلى شيوعاً بين المصادر، تمثلت في: الفاعلية المدركة، والضبط والسيطرة، والمعنى، واستندماج الهدف، وتم تحديد بدائل ثلاثية للاستجابة، (شاهين، ٢٠١٥: ٢٨٧).

وفي إطار دراسته عن تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي اعد بو بكر ٢٠١٦ مقياساً للتمكين، بالاعتماد على المقاييس والدراسات السابقة، تألف من (١٩) فقرة، مقسمة الى أربعة أبعاد، هي: أهمية العمل (المعنى)، ويشتمل على أربع فقرات، وحرية التصرف (الاستقلالية)، ويشتمل على خمس فقرات، الفاعلية الذاتية، ويشتمل على خمس فقرات، التأثير، ويشتمل على خمس فقرات، تتم الإجابة عنها على وفق سلم تقدير خماسي، (بو بكر، ٢٠١٦: ١٤٨).

واعدت الباحثة غربي ٢٠١٦ أداة لقياس التمكين ضمن دراستها عن أثر التمكين في الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة لمؤسسة Civenco، بالاعتماد

## قياس التمكين النفسي لمدرسي المرحلة الثانوية د. رقية ابراهيم و م.م. عبدالكريم سليم

على الدراسات والمقاييس السابقة، تألفت الأداة من خمسة أبعاد، هي: فرق العمل، وتوافر المعلومات وامتلاكها، والقوة، وتفويض السلطة، والتحفيز، اندرجت في (١٨) فقرة، تتم الإجابة عنها على وفق تدرج ثلاثي، (غربي، ٢٠١٦: ٣٠).

وأجرت السمييري ٢٠١٧ دراسة عن الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني أعدت من خلالها مقياساً للتمكين النفسي تألف من (٥٤) فقرة وزعت على خمسة أبعاد، هي: أهمية العمل، والتأثير، والكفاءة المهنية، والاستقلالية، والفعالية الذاتية، تتم الإجابة عنها على وفق تدرج رباعي، (السميري، ٢٠١٧: ١٨٧).

كما أعدت الباحثة قرط ٢٠١٧ ضمن متطلبات دراستها " اثر الثقة التنظيمية في تحقيق التمكين النفسي " مقياساً للتمكين النفسي باعتماد الأبعاد الأربعة التي حددتها سبرينتر ١٩٩٥، بواقع (٢٣) فقرة، وعلى سلم تقدير ثلاثي، (قرط، ٢٠١٧: ٤٠).

يلحظ من الدراسات والمقاييس السابقة ان التمكين النفسي مفهوم متعدد الأبعاد، ومع اختلاف التسميات او الأبعاد فان هناك إجماعاً على أنه يتضمن مواصفات، منها: إدراك المعنى والكفاءة، والقدرة على الضبط والتحكم، والتأثير، والاستقلالية، والعزم الذاتي. وأن أسلوب ليكرت المتعدد هو المفضل للاستجابة، ويمكن القول ان هذه الدراسات السابقة أدت دوراً مهماً في تعزيز هذه الدراسة من خلال وضعها تصوراً عاماً عن بنية التمكين النفسي وطبيعته وأدبياته، وأنها وفرت قاعدة معلومات لاختيار أبعاد التمكين والفقرات التي تمثلها، فضلاً عن الاستفادة من المراجع العلمية التي استندت إليها تلك الدراسات، والأساليب البحثية التي اعتمدها.

### إجراءات البحث:

#### أولاً: مجتمع البحث

يشمل مجتمع البحث مدرسي المدارس الثانوية والإعدادية والمتوسطة في مركز محافظة نينوى من كلا الجنسين (مدرسات، مدرسون)، البالغ عددهم (٤٥١٠) مدرسين ومدرسات، موزعين على (٢٠٣) مدرسة، بواقع (٢٤٤٧) مدرسة بنسبة (٥٤,٢٦%) من المجتمع الكلي، و (٢٠٦٣) مدرساً بنسبة (٤٥,٧٤%) من المجتمع الكلي<sup>(١)</sup>.

(١) بعد الحصول على الموافقات الرسمية بموجب كتاب قسم الاعداد والتدريب / شعبة البحوث والدراسات التربوية المرقم ٤٢٦/١١/١١ في ٢٧/٢/٢٠١٩، تم الحصول على بيانات مجتمع البحث للعام الدراسي (٢٠١٨-٢٠١٩) من المديرية العامة لتربية نينوى / التخطيط التربوي، شعبة الإحصاء.

## ثانياً: عينة البحث

تم اختيار عينة البحث باستخدام الأسلوب الطبقي العشوائي في اختيار عينة المدرسين، وذلك استناداً الى الأدبيات التي تشير إلى أنه من الأفضل تقسيم المجتمع غير المتجانس على فئات ممكنة بحسب المتغيرات، على أن يتم اختيار العينات الفرعية بحيث تكون نسبة حجم العينة الفرعية الى حجم العينة كنسبة حجم المجتمع الفرعي الى المجتمع الكلي (عودة وفتحي، ١٩٨٧، ١٣٣). وعليه تم اختيار عينة مؤلفة من (٤٩٦) مدرساً ومدرسة، بنسبة (١١%) من المجتمع الأصلي، بواقع (٢٦٩) مدرسة، و(٢٢٦) مدرساً. وبعد تفرغ البيانات تم استبعاد (١٢) استمارة لعدم اكتمال بياناتها، وبذلك أصبحت عينة البحث (٤٨٤) مدرساً ومدرسة، والجدول في أدناه يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيري (الجنس وسنوات الخدمة).

## الجدول (١)

توزيع عينة البحث على وفق متغيري الجنس وسنوات الخدمة

عينة المدرسين وفقاً لسنوات الخدمة			عينة المدرسات وفقاً لسنوات الخدمة		
١١ فما فوق	١٠ - ٦	٥ - ١	١١ فما فوق	١٠ - ٦	٥ - ١
١٤٧	٤٥	٧٠	١٣١	٣١	٦٠
٢٢٢			٢٢٢		
٤٨٤			المجموع الكلي		

## ثالثاً: أداة البحث

تطلب البحث الحالي بناء أداة لقياس التمكين النفسي لدى مدرسي المرحلة الثانوية، وقد اعتمد في البحث الحالي أسلوبان في بناء المقياس، هما:

أ. المنطق: وذلك بالرجوع الى الأدبيات والدراسات السابقة في مجال التمكين النفسي ولاسيما الدراسات التي اهتمت ببناء المقاييس واعادها في هذا المجال، فضلاً عن استقراء عدد من تعريفات التمكين النفسي.

ب. رأي الخبراء: الاستعانة بخبرات عدد من الخبراء والباحثين مع التأكيد على استشارة من له خبرة في مجال العلوم التربوية والنفسية، وعلى ضوء ذلك تم تحديد مجالات الأداة، وجمع الفقرات ، واستخراج الصدق.

خطوات بناء المقياس:

أولاً: تحديد الأبعاد: وقد تضمنت هذه الخطوة ما يأتي:

تمت مراجعة الأطر النظرية والدراسات والمقاييس السابقة المتعلقة بالتمكين النفسي. وذلك لتحديد مكونات المقياس، منها:

(Thomas & Velthouse, 1990 ; Spreitzer, 1995 ; Zimmerman, 1995؛

Lushly, 1999 ; King Duvall, 1999 ; Menon, & Hartmann, 2002؛

Boudrias, et.al, 2004 ; Perry, 2013،)

وعلى صعيد الدراسات العربية: (ابا زيد، ٢٠١٠؛ شاهين، ٢٠١٥؛ بو بكر، ٢٠١٦؛ السميري، ٢٠١٧؛ قرقط، ٢٠١٧). وفي ضوء ذلك تم اعتماد المجالات: (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية وحرية التصرف، التأثير) بوصفها الأكثر شيوعاً واعتماداً في المقاييس، فضلاً عن تحققها عبر دراسات التحليل العاملي.

ثانياً: جمع الفقرات: تم وضع فقرات مقياس التمكين النفسي، بالرجوع الى الأدبيات والمقاييس السابقة، وبما يمثل مضمون الأبعاد، حيث بلغت بصورتها الأولية (٤٠) فقرة، تتم الإجابة عنها على وفق سلم تقدير خماسي يتدرج بقوة الموافقة: (من موافق جداً الى غير موافق جداً)، مع الأخذ بعين الاعتبار عدداً من الضوابط التي ينبغي مراعاتها عند صياغة الفقرات، منها: الوضوح، والمباشرة، وتجنب التعقيد، والعمومية، (داؤود وأنور، ١٩٩٠ : ١٢٧).

صدق المقياس: اعتمد الصدق الظاهري Face Validity أسلوباً للحكم على مدى صلاحية الفقرات المقترحة لمقياس التمكين النفسي، إذ عرض المقياس بصورته الأولية على (١٠) خبراء من المختصين في العلوم التربوية والنفسية، (ملحق - ١ -)، للتأكد من صلاحية المقياس: بأبعاده، وتعريفاتها وفقراته وسلم التقدير، وبعد هذا الإجراء تم التوصل الى (٣٥) فقرة موزعة على أبعاد المقياس الأربعة (ملحق ١)، وتم اعتماد تدرج خماسي لبدائل الإجابة (موافق جداً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق جداً) مقابل أوزان رقمية (٥، ٤، ٣، ٢، ١) موجبة الاتجاه، بمعنى أن الدرجة العالية على المقياس تشير الى ارتفاع في درجة التمكين النفسي.

التجربة الاستطلاعية لدراسة وضوح تعليمات وفقرات المقياس:

يهدف التأكد من مدى وضوح تعليمات وفقرات المقياس وأسلوب الإجابة، ومعرفة ما اذا كانت هناك نقاط تتطلب التوضيح، فضلاً عن معرفة الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس ككل، طُبِقَ المقياس على عينة مؤلفة من (٢٠) مدرساً ومدرسة، وقد أكد جميع أفراد العينة أن تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة ومفهومة، كما تبين أن متوسط الزمن المستغرق في الإجابة عن المقياس استغرق (٢٠) دقيقة.

## التحليل الإحصائي لل فقرات:

بهدف التحقق من أن فقرات المقياس المقترحة تقيس عملياً المتغير الذي وضعت من أجل قياسه، أخضعت نتائج التطبيق للمعالجة الإحصائية، وقد اعتمد البحث الحالي على المؤشرين الآتيين:

أ - القوة التمييزية للفقرات: يُقصد بالقوة التمييزية للفقرات مدى قدرتها على التمييز بين الأفراد الذين يحملون الصفة التي يقيسها الإختبار بدرجة عالية، والأفراد الضعاف في تلك الصفة (الزوبعي وآخران، ١٩٨١: ٧٩)، ولغرض تحقيق هذا النوع من الصدق تم تطبيق المقياس على (٤٠٠) مدرس ومدرسة، اختيروا من خمس عشرة مدرسة، وقد تم ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة، وحددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية بنسبة (٢٧%) من أفراد عينة التحليل الإحصائي، وعليه تم إخضاع (٢١٦) استمارة للتحليل، مقسمة على مجموعتين طرفيتين، لكل مجموعة (١٠٨) استمارات. وباستخدام الاختبار التائي (T.test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة، تبين ان فقرات المقياس مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢١٤)، كما هو موضح في الجدول (٢).

## الجدول (٢)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمجموعتين العليا والدنيا والقيم التائية المحسوبة

لفقرات مقياس التمكين النفسي

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
١٠,٣٩	٠,٩٤	٣,٤٩	٠,٦٢	٤,٦٢	١
١١,٢١	٠,٩٣	٣,٤١	٠,٦٥	٤,٦٣	٢
١٠,٥٣	٠,٩٥	٣,٥٦	٠,٦٠	٤,٧٠	٣
١٥,٢٢	٠,٨٥	٣,٢٧	٠,٥٥	٤,٧٥	٤
١٢,٠٣	٠,٩١	٣,٦٩	٠,٣٩	٤,٨٤	٥
١٠,٦٤	٠,٩٤	٣,٦٣	٠,٥٩	٤,٧٧	٦
١٠,١٩	٠,٩٥	٣,٦٠	٠,٥٩	٤,٦٩	٧
١١,٩٣	٠,٨٨	٣,٨١	٠,٣٦	٤,٩٠	٨
٧,١٨	١,٠٣	٣,٧٣	٠,٧٧	٤,٦٢	٩
١١,٠٣	٠,٩٤	٣,٧٥	٠,٤٥	٤,٨٥	١٠



قياس التمكين النفسي لمدرسي المرحلة الثانوية .د. رقية ابراهيم و م.م. عبدالكريم سليم

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٩,٩٣	٠,٨٨	٣,٨٠	٠,٥٦	٤,٨٠	١١
٩,٦٧	٠,٨٩	٣,٨٣	٠,٥٣	٤,٨٠	١٢
١٠,٢٢	٠,٩٩	٣,٢٥	٠,٨١	٤,٥١	١٣
١٠,٥٧	١,٠٢	٣,٧٧	٠,٣٦	٤,٨٧	١٤
١٠,٩٦	١,٠٤	٣,٤٩	٠,٦١	٤,٧٦	١٥
١٢,٥٨	٠,٨٥	٣,٧٠	٠,٤٣	٤,٨٥	١٦
١٠,٠٣	٠,٧٩	٤,٢٠	٠,١٤	٤,٩٨	١٧
١١,٨٢	٠,٧٩	٣,٧١	٠,٥٧	٤,٨١	١٨
١٠,٥٤	٠,٩٣	٣,٨٠	٠,٤٤	٤,٨٤	١٩
٨,٧٢	١,٠٥	٣,٧٧	٠,٥٤	٤,٧٦	٢٠
٩,٦٢	٠,٩٣	٣,٨٠	٠,٥٠	٤,٧٨	٢١
٩,٤٤	٠,٩٠	٣,٤٤	٠,٧٧	٤,٥١	٢٢
٩,٠٣	١,٠	٣,٤٢	٠,٥١	٤,٨٤	٢٣
٩,٠٣	١,٠٥	٣,٣١	٠,٨٦	٤,٤٨	٢٤
١٠,٦٢	٠,٩٧	٣,٨٩	٠,٣٠	٤,٩٣	٢٥
١٠,٠	٠,٩٩	٣,٧٢	٠,٥٩	٤,٨٣	٢٦
١٠,٤٦	٠,٩٤	٣,٦٩	٠,٤٨	٤,٧٥	٢٧
١٢,٢٩	٠,٨٥	٣,٦٧	٠,٤٣	٤,٨٠	٢٨
١٠,٤٦	٠,٩٨	٣,٥٢	٠,٦٣	٤,٦٩	٢٩
٨,٩٤	٠,٩٨	٣,٤٠	٠,٧٨	٤,٤٧	٣٠
١٢,١٩	٠,٩٦	٣,٤٩	٠,٤٨	٤,٧٥	٣١
٨,٤٦	٠,٨٩	٤,٢٢	٠,١٩	٤,٩٦	٣٢
١٠,٢٦	٠,٩٥	٤,٠٤	٠,١٤	٤,٩٨	٣٣
١٠,٠٦	٠,٩٦	٤,٠٢	٠,١٩	٤,٩٦	٣٤
٩,٢٤	٠,٩٨	٣,٩٣	٠,٣٧	٤,٨٦	٣٥

القيمة التائية الجدولية بدرجة حرية (٢١٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) تساوي (١,٩٦)

ب - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس - الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق الفقرات، تم حساب معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد العينة على كل فقرة ودرجاتهم الكلية على المقياس، حيث أُخضِعَتْ (٤٠٠) استمارة للمعالجة الإحصائية، وقد بينت النتائج أنّ جميع الفقرات دالة، كما هو موضح في الجدول (٤).

### الجدول (٣)

قيم معاملات ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس مع قيم الاختبار

النائي لاختبار دلالة معاملات الارتباط

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
٠,٦٢٦	٢٨	٠,٤٧٢	١٩	٠,٥٢٩	١٠	٠,٥٣١	١
٠,٥٢٠	٢٩	٠,٤٩٠	٢٠	٠,٥٥٣	١١	٠,٥٤٦	٢
٠,٤٩٣	٣٠	٠,٤٢٨	٢١	٠,٥٦٤	١٢	٠,٥٧٠	٣
٠,٥٩٩	٣١	٠,٤٦٥	٢٢	٠,٤٨٥	١٣	٠,٦٨١	٤
٠,٤٩٤	٣٢	٠,٦٣٩	٢٣	٠,٥٥٥	١٤	٠,٦٠٦	٥
٠,٥٧٦	٣٣	٠,٥٢٢	٢٤	٠,٥٧٥	١٥	٠,٥٤٢	٦
٠,٥٥٦	٣٤	٠,٥٦٨	٢٥	٠,٥٨٠	١٦	٠,٥٤٩	٧
٠,٥٢٨	٣٥	٠,٥٦٣	٢٦	٠,٤٧١	١٧	٠,٥٢٦	٨
		٠,٥٧٥	٢٧	٠,٥٠٩	١٨	٠,٤٥٧	٩

القيمة الجدولية لمعامل الارتباط بدرجة حرية (٣٩٨)، عند مستوى (٠,٠١) يساوي (٠,١٩٦) ثبات المقياس: عمد البحث الحالي الى التحقق من ثبات مقياس التمكين النفسي بطريقتين، هما:

أ - طريقة ألفاكرونباخ للاتساق الداخلي: تقوم هذه الطريقة على حساب الارتباطات بين الدرجات على جميع الفقرات الداخلة في الاختبار، كأننا قسمنا الاختبار على عدد من الأجزاء يساوي عدد الفقرات. أي إن كل فقرة تشكل اختباراً فرعياً. وقد بلغ معامل ألفاكرونباخ (٠,٩٥) للمقياس ككل، وهو معامل ثبات عالٍ، (دوران، ١٩٨٥: ١٦٣).

ب - طريقة إعادة الاختبار: للكشف عن معامل استقرار المقياس عبر الزمن، طبق المقياس على (٣٠) مدرساً ومدرسة، وبفاصل زمني أمده (١٦-١٧) يوماً. وقد بلغ معامل الارتباط بين درجات التطبيقين (٠,٨٣). يتضح مما سبق أن مقياس التمكين النفسي يتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

قياس التمكين النفسي لمدرسي المرحلة الثانوية د. رقية إبراهيم و م.م. عبدالكريم سليم  
المقياس بصورته النهائية:

تألف مقياس التمكين النفسي بصورته النهائية من (٣٥) فقرة، موزعة على أربعة أبعاد، هي: مجال المعنى، ويتضمن (٦) فقرات مرتبة من (١-٦)، ومجال الكفاءة، يتضمن (٩) فقرات مرتبة من (٧ - ١٥)، ومجال الاستقلالية وحرية الاختيار يتضمن (١٠) فقرات مرتبة من (١٦-٢٥)، ومجال التأثير يتضمن (١٠) فقرات مرتبة من (٢٦-٣٥)، (ملحق ٢-). وقد أعطيت البدائل: (موافق جداً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق جداً)، أما الأوزان فكانت (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي، وتتراوح درجات المقياس بين (٣٥ - ١٧٥) درجة، ويمتوسط نظري مقداره (١٠٥) درجة، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى إمتلاك الفرد تمكيناً نفسياً مرتفعاً، ويمكن إجراء التطبيق بصورة فردية أو جماعية.

الوسائل الإحصائية: أُجري تحليل بيانات البحث، باستخدام برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS . V.21)، وبعتماد دليل (خير و سليم، ٢٠٠٥).

عرض النتائج ومناقشتها:

الهدف الأول: بناء أداة لقياس التمكين النفسي لدى مدرسي المرحلة الثانوية: تحقق ذلك من خلال بناء أداة لقياس التمكين النفسي مكونة من (٣٥) فقرة، موزعة على أربعة أبعاد: (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية وحرية الاختيار، التأثير)، وتمت الإجابة عنها على وفق سلم تقدير خماسي.

الهدف الثاني: التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى مدرسي المرحلة الثانوية.

أظهرت النتائج أن درجات أفراد العينة على نحو عام تراوحت بين (٥٧ - ١٦٩) درجة بمتوسط قدره (١٢٦,٦٧) درجة، وبانحراف معياري قدره (١٧,٦١) درجة، في حين كان المتوسط النظري للمقياس (١٠٥) درجات، وبهدف المقارنة بين المتوسطين، فقد استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ ظهر أن هناك فروقاً دالة إحصائية، فقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢٧,٠٨)، وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ودرجة حرية (٤٨٣)، كما هو موضح في الجدول (٤) في أدناه.

الجدول (٤)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والنظري لمقياس التمكين النفسي

عدد أفراد عينة البحث	المتوسط الحسابي للعينة	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
٤٨٤	١٢٦,٦٧	١٠٥	١٧,٦١	٢٧,٠٨	١,٦٩	٠,٠٥

وهذا يعني أن المدرسين يتمتعون بتمكين نفسي جيد، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج عدد من الدراسات العربية منها: (البلوي، ٢٠٠٨؛ محمد، ٢٠١٢؛ الجريدة، ٢٠١٤؛ والنواجحة ٢٠١٦)، في حين اختلفت مع نتائج دراسة (المهدي، ٢٠٠٧)، وربما ترتبط هذه النتيجة بخصوصية الواقع الذي تعيشه مدينة الموصل بعد انهيار البنى التحتية للتعليم، وعمليات التحرير، وزيادة الرغبة في إعادة مسيرة الحياة الطبيعية، ومواكبة عجلة التطور، وهذا نوع من التعبير عن حالة رفض للأفكار التي حاول تنظيم داعش فرضها بالقسوة والعنف على الواقع التربوي، مما انعكس برغبة كبيرة في التفاعل مع أهمية العمل ومعناه، وإثبات الكفاءة والاستقلالية والحرية في الاختيار، فضلاً عن إثبات القدرة على التغيير، وربما كان لدور أنشطة منظمات المجتمع المدني الأثر في رفع مستوى التمكين النفسي من خلال الكثير من البرامج التثقيفية، وورش العمل، والدورات التي شارك فيها عدد من المدرسين.

**الهدف الثالث : هل توجد فروق في مستوى التمكين النفسي تبعاً لمتغيرات الجنس والخبرة؟.**  
 أ. متغير الجنس: لغرض الكشف عن دلالة الفروق في مستوى التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس، وتم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، فكان المتوسط الحسابي للمدرسين (١٢٦,٥٤)، بانحراف معياري (٢٠,١٤)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي للمدرسات (١٢٠,٨٨)، بانحراف معياري (١٧,١٨)، وتم التحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات، باعتماد الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة: (٣,٢٢)، وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبدرجة حرية (٤٨٣)، كما هو موضح في الجدول (٥) في أدناه.

#### الجدول (٥)

الفروق المعنوية في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس

درجة الحرية	مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس
		الجدولية	المحسوبة				
٤٨٣	٠,٠٥	١,٩٦	٣,٢٢	٢٠,١٤	١٢٦,٥٤	٢٢٢	ذكور
				١٧,١٨	١٢٠,٨٨	٢٦٢	إناث

وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة: (أبو طعمه ومحمد عاشور، ٢٠١٦)، ودراسة (المهدي، ٢٠٠٧)، اللتين وجدتا فروقاً معنوية لصالح الذكور، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الطعاني وعمر، ٢٠١٣) التي وجدت فروقاً معنوية في التمكين النفسي لصالح الإناث. في حين لم تجد دراسات أخرى فروقاً معنوية في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس، منها:

## قياس التمكين النفسي لمدرسي المرحلة الثانوية د. رقية إبراهيم و م.م. عبدالكريم سليم

(أبا زيد، ٢٠٠٨؛ القنّامي، ٢٠٠٩؛ الجريدة، ٢٠١٤؛ الكبيسي، ٢٠١٦). كما لم تجد دراسة (النواجحة، ٢٠١٦) أي فروق في أبعاد التمكين النفسي: (المعنى، الاستقلالية، الكفاءة)، ووجدت فروقاً دالة في بُعد التأثير لصالح الذكور.

وفي إطار محاولة لتفسير الاختلاف في مستوى التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس، ولصالح الذكور يمكن الإشارة إلى أن توجهات الأبعاد التي يتألف منها المقياس: (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية وحرية الاختيار، التأثير)، تستمد جذورها من الأصول الأسرية والاجتماعية، ويتم تعلمها خلال التنشئة الاجتماعية التي تميز في الكثير من المجتمعات بين الذكر والأنثى، أي: إنها تتشكل نتيجة التوجيه، وخبرات النجاح، والفشل، والتغذية الراجعة المباشرة وغير المباشرة التي يتلقاها الفرد، وهو يتعامل في سياق حياته اليومية. وقد تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة المدرسين، ورغبتهم وحبهم للظهور، والتفوق، وإثبات أنهم جديرون بالعمل، وتحمل المسؤولية في المؤسسة التربوية. لذلك نجدهم أكثر فعاليةً وتأثيراً على العمل التعليمي مقارنة بالمدرسات.

ب. متغير الخبرة: لغرض معرفة فيما إذا كان هناك فروق معنوية بين المدرسين والمدرسات تبعاً لمتغير الخبرة (سنوات الخدمة). أخضعت بيانات البحث لتحليل التباين الأحادي، وأظهرت نتائج التحليل أن القيمة الفائية المحسوبة قد بلغت (٤,٥٨)، وهي أعلى من القيمة الفائية الجدولية (٣,٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ودرجة حرية (٢, ٤٨٣)، كما هو موضح في الجدول (٦) في أدناه.

### الجدول (٦)

تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في مستوى التمكين النفسي تبعاً لسنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥
بين المجموعات	٨٢٥,٩٠٤	٢	٤١٢,٩٥٢	٤,٥٨	٣,٠٠
داخل المجموعات	٤٣٢٧٩,٢٢٤	٤٨١	٨٩,٩٨		
المجموع	٤٤١٠٥,١٢٨	٤٨٣			

يتضح من الجدول (٦) في أعلاه وجود فروق دالة بين متوسط استجابات عينه البحث في مستوى التمكين تعزى لمتغير سنوات الخدمة، حيث القيمة الفائية المحسوبة أكبر من الجدولية، ولمعرفة أي من فئات سنوات الخدمة له الأثر في تباين درجات أفراد عينة البحث على مقياس التمكين النفسي، استخدم اختبار شيفيه Sheffe للكشف عن مواقع الاختلاف في درجات التمكين النفسي، وبما أن المعالجة الإحصائية ثلاث فئات (١ - ٥، ٦ - ١٠، ١١ - فأكثر).

لذلك فإن عدد المقارنات الواجب إجراؤها ثلاث مقارنات أيضاً. والجدول (٧) في أدناه يوضح ذلك.

## الجدول (٧)

نتائج اختبار شيفيه للكشف عن المقارنات بين متوسطات درجات أفراد العينة لمقياس التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

دلالة الفرق	القيمة الفائية		المتوسط الحسابي	حجم العينة	المقارنة لسنوات الخدمة
	الجدولية	المحسوبة			
غير دال		٠,٩٩	١١٣ ١١٤,٩٤	١٣٠ ٧٦	(٥-١) مع (٦-١٠)
دال	* ٦	٣٩,١٨	١١٣ ١٢٢,٢١	١٣٠ ٢٧٨	(٥-١) مع (١١- فأكثر)
دال			١٧,٦٩	١١٤,٩٤ ١٢٢,٢١	٧٦ ٢٧٨

\* القيمة الفائية الجدولية  $\times$  (عدد المعالجات - ١) =  $٣ \times (١ - ٣) = ٦$

يبين الجدول (٧) أن هناك فروقاً دالة احصائياً تبعاً لمتغير سنوات الخدمة بين الفئتين (١ - ٥)، و (١١ - فأكثر). والفئتين (٦ - ١٠) و (١١ - فأكثر)، لصالح الفئات ذوي الخدمة الأكثر، في حين لم تظهر أية فروق دالة بين الفئتين (١ - ٥) مع (٦ - ١٠). وبعمامة تشير النتائج الى أن لسنوات الخدمة الأطول تأثيراً إيجابياً على مستوى التمكين النفسي لدى مدرسي المرحلة الثانوية. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج عدد من الدراسات منها: (الجميل، ٢٠٠٨؛ الطعاني، ٢٠١٣؛ النواجحة، ٢٠١٦؛ عبد اللطيف وماجد، ٢٠١٨). في حين اختلفت مع نتائج عدد من الدراسات الأخرى، (أبا زيد، ٢٠٠٨؛ القثامي، ٢٠٠٩؛ الجريدة، ٢٠١٤؛ أبو طعمه و محمد، ٢٠١٦؛ الحربي، ٢٠١٧). وفي إطار هذه الدراسة يمكن أن يفسر ارتباط الخبرة الأكثر بالمستوى الأعلى من التمكين النفسي، بتأثير التجربة الأطول في مجال التعليم والتعرض لخبرات متنوعة، ومن ثمَّ يشعروهم الأمر بنوع من السيطرة، والتمكن على مجريات العمل، كما أن للخبرة الأطول دوراً في زيادة فعالية المعلمين عن طريق تحسين كفايتهم الإنتاجية، ورفع مستوى أدائهم وتنمية قدراتهم. في حين قد يواجه من له خدمة اقل، مشاكل تتعلق ببيئة العمل والتعامل مع الطلبة، وإدراك طبيعة القوانين والأنظمة التعليمية ومن ثمَّ قد يؤثر كل هذا في تمكينهم النفسي، وأن الإدارات تهتم بالعاملين الأكثر خبرة، وتعطيهم صلاحيات ومرونة اكبر في ممارسة عملهم، فيحصلون على فرص الاستقلالية والمشاركة في

## قياس التمكين النفسي لمدرسي المرحلة الثانوية د. رقية ابراهيم و م.م. عبدالكريم سليم

القرار أكثر من غيرهم. مما يؤدي الى ارتفاع مستوى التمكين النفسي لديهم أكثر من العاملين الأقل خبرة. وبالنتيجة تبقى الحاجة للبحث في علاقة التمكين النفسي في متغيري الجنس والخبرة، وتبقى النتائج محدودة في إطار بحثها، والأمر يتطلب إجراء المزيد من الدراسات على مراحل عمرية مختلفة وبارتباط متغيرات أخرى.

### توصيات البحث ومقترحاته:

- ١- تهيئة بيئة تربية واجتماعية في المدرسة بما يدعم التمكين النفسي من خلال تبني التعاون والتنسيق بين الإشراف والإدارة والمدرسين، وتبادل المعلومات، وتحسين الاتصالات.
- ٢- تنمية إدراك المدرسين لقدراتهم، ومهاراتهم، ومنحهم حرية التصرف بمهامهم الوظيفية، وتشجيعهم على إيجاد حلول مبتكرة لمشكلات العمل التي تواجههم.
- ٣- عقد ندوات وإقامة دورات تدريبية في التمكين النفسي للمدرسين حديثي التعيين، والعمل على نشر مفهوم التمكين النفسي لدى العاملين في المدارس، وجعله جزءاً من ثقافة المدرسة.
- ٤- المساهمة في حل المشكلات التربوية والإدارية أمام المدرسين الجدد، وتذليل العقبات التي تعترض عملهم؛ وذلك بزيادة الاهتمام بمختلف الجوانب ذات العلاقة بالتمكين النفسي، مما يزيد من احتمالات نجاحهم، وشعورهم بأهمية العمل وكفاءتهم، واستقلاليتهم، وقدرتهم على التأثير في بيئة العمل.
- ٥- إجراء دراسة عن اثر تفاعل التمكين النفسي مع متغيرات أخرى.
- ٦- إجراء دراسات لبناء برامج تطوير التمكين النفسي لدى المدرسين.

## ثبت المصادر

## أولاً: المصادر العربية

- ❖ ابا زيد، رياض(٢٠١٠). "أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن". مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، مجلد ٢٤ - ٢، ص(٤٩٣ - ٥١٩)، الأردن.
- ❖ أبو طعمة، ناديا و محمد عاشور(٢٠١٦). "دور مديري المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر وتمكين المعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية من وجهة نظر المعلمين"، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد(١٢)، عدد(٢)، ص(٢٥٥ - ٢٦٧).
- ❖ باعثمان، ريماء عبد الرحمن(٢٠٠٣). تمكين العاملين كأسلوب لمواجهة بعض المشكلات التنظيمية في المؤسسات العامة: دراسة ميدانية عن المؤسسة العامة للخطوط الجوية السعودية: دراسة ميدانية على المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية. ملخص الرسالة متوفر على الرابط: <https://www.kau.edu.sa>
- ❖ باحدي، قدور ومحمد بديدة(٢٠١٣)، اثر إستراتيجية تمكين العاملين على تحقيق الرضا الوظيفي داخل المؤسسات، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.
- ❖ البلوي، محمد(٢٠٠٨). التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- ❖ بو بكر، ساخي(٢٠١٦). تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران، الجزائر.
- ❖ الجرايدة، محمد و احمد بن عبد العزيز المنوري(٢٠١٤). "واقع التمكين الإداري لدى مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الباطنة شمال بسلطنة عمان"، مجلة المنارة، مجلد(٢٠)، العدد(١/ب).
- ❖ الجميلي، مطر بن عبد المحسن(٢٠٠٨). الأنماط القيادية وعلاقتها بمستويات التمكين من وجهة نظر موظفي مجلس الشورى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، المملكة العربية السعودية.
- ❖ الحربي، متعب عليته(٢٠١٧). "واقع التمكين الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الأهلية بمنطقة مكة المكرمة"، العلوم التربوية، العدد (٢)، ج(٢)، ابريل، ص(٣٢٥ - ٣٧٢).



## قياس التمكين النفسي لمدرسي المرحلة الثانوية د. رقية إبراهيم و م.م. عبدالكريم سليم

- ❖ الخالدي، خيرية عبد فاضل (٢٠١٨). "التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الإبداعي دراسة تطبيقية في مديرية بيئة القادسية"، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد (٨)، عدد (١)، ص (٦٨ - ٨٨).
- ❖ خليفة، مختاري و ربيعة سلامي (٢٠١٢). واقع التمكين الوظيفي عند الأطباء والمرضى، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.
- ❖ خير، محمد وسليم أبو زيد (٢٠٠٥). أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برمجية SPSS. ط ١، مطبعة الأرز، بيروت.
- ❖ داؤد، عزيز حنا وأنور حسين عبد الرحمن (١٩٩٠). مناهج البحث التربوي. دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.
- ❖ دوران، رودني (١٩٨٥). أساسيات القياس والتقويم في تدريس العلوم. ترجمة محمد سعيد صباريني وآخرون، دار الأمل، الأردن.
- ❖ ديوب، أيمن حسن (٢٠١٤). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات - دراسة ميدانية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد (٣٠)، العدد (١)، ص (١٩٥ - ٢٢٤).
- ❖ الراددي، أمينة سليم سالم (٢٠١٢). التمكين الإداري لتدعيم القدرة على اتخاذ القرارات لدى المشرفين التربويين بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ❖ السميري، نجاح عواد (٢٠١٧). "الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة"، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد ٥، ج ١، الصفحات ١٧٨ - ٢٠٤.
- ❖ شاهين، هيام صابر (٢٠١٥). "التمكين النفسي والاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة"، مجلة العلوم التربوية، مجلد (٢٣)، العدد الثاني، ج ١، ص (٢٦٧ - ٣١٢)، مصر.
- ❖ الطعاني، حسن وعمر سلطان السويدي (٢٠١٣). "التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الدمام بالمملكة العربية السعودية"، مجلة دراسات - العلوم التربوية، مجلد (٤٠)، ملحق (١)، ص (٣٠٥ - ٣٢٧).
- ❖ عبد اللطيف، محمد سعيد محمد وماجد علي مبارك (٢٠١٨). "التمكين النفسي وعلاقته بمهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي محافظة الدواسر"، مجلة كلية التربية بأسسيوط، مصر، مجلد (٣٤)، عدد (٤)، ص (٢٩٥ - ٣٣٣).

- ❖ عبد المالك، زغبة (٢٠١٧). القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين الموظفين - دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- ❖ علي، جمال محمد و حسين حسن طاحون و ياسمين عبد الغني سالم (٢٠١١). "الخصائص السيكومترية لمقياس التحديد الذاتي لتلاميذ مرحلة التعليم الأساسي في البيئة المصرية". مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، الجزء (٢)، العدد (٣٥)، ص (٩٠١ - ٩٤٨)، مصر.
- ❖ علي، عالية جواد محمد (٢٠١٣). "اثر تمكين العاملين في التطوير التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات الصوفية في بغداد"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (٣٦)، ص (١٥٩ - ١٨٦).
- ❖ علي، عبد الكريم سليم (٢٠٠٥). "فروق النوع في موقع الضبط"، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، مجلد (١٢)، عدد (٨)، ص (٥٠ - ٧٥).
- ❖ عودة، احمد سليمان وفتحي حسن ملكاوي (١٩٨٧). أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية: عناصره ومناهجه والتحليل الإحصائي لبياناته. دار المنار، الأردن.
- ❖ غربي، حنان (٢٠١٦). اثر التمكين على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة لمؤسسة Civenco، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - الجزائر.
- ❖ قرظ، سمية (٢٠١٧). اثر الثقة التنظيمية في تحقيق التمكين النفسي دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة بولاية بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- ❖ القيثامي، مصعب بن عبد الهادي (٢٠٠٩). التمكين النفسي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين بمستشفى قوى الامن بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، المملكة العربية السعودية.
- ❖ الكبيسي، جنان حاتم كامل (٢٠١٦). "التمكين الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بغداد من وجهة نظر المعاونين والمعاونات"، مجلة الأستاذ، العدد (٢١٦)، مجلد (٢)، ص (٣٠٣-٣٣٢).
- ❖ كفاقي، علاء الدين و سهير محمد سالم و عفاف عبد المحسن الكومي (٢٠٠٩). في تربية المعوقين عقلياً، دار الفكر العربي، القاهرة.

## قياس التمكين النفسي لمدرسي المرحلة الثانوية د. رقية ابراهيم و م.م. عبدالكريم سليم

❖ محمد، اشرف السعيد احمد (٢٠١٢). "تمكين المعلمين بمدارس التعليم العام وعلاقته بسلوك مواطنهم التنظيمية"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مصر، (٢٣)، (١)، ص(١٧٥-١٩٨).

❖ المهدي، ياسر (٢٠٠٧). "تمكين المعلمين في مدارس التعليم الأساسي في مصر: دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، (٣١)، (٢)، ص(٩-٥٦).

❖ النواجحة، زهير عبد الحميد (٢٠١٦). "التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، مجلد (٤)، عدد (١٥)، ص ٢٨٣-٣١٦.

### ثانياً: المصادر الأجنبية

- ❖ Boudrias, J. S., Gaudreau, P., & Laschinger, H. K. S. (2004). Testing the structure of psychological empowerment: Does gender make a difference?. **Educational and Psychological Measurement**, 64(5), 861-877.
- ❖ Chamberlin, J., & Schene, A. H. (1997). "A working definition of empowerment". **Psychiatric Rehabilitation Journal**, 20, pp. 43-46
- ❖ King Duvall, C. (1999). Developing individual freedom to act: Empowerment in the knowledge organization. **Participation and Empowerment: An International Journal**, 7(8), 204-212.
- ❖ Lushly, C (1999). **Empowerment**, HR Strategies r-on service Excellence 1st ed , Butter Worth Heinemann.
- ❖ Menon, S. T. (2001). "Employee empowerment: An integrative psychological approach". **Applied Psychology**, 50(1), pp. 153-180.
- ❖ Oladipo, S. E. (2009). "Psychological empowerment and development". **Edo Journal of Counseling**, Vol. 2, No.(1), pp. 118-126.
- ❖ Seaborne, W. (2004). **An examination of the relationship between leadership style and empowerment**, Ph. D. Dissertation, Regent, University, Ann, Arbor, Michigan, USA, Abstract ,p. 1754.
- ❖ Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation". **Academy of management Journal**, 38(5), pp.1442-1465.
- ❖ Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. **Academy of management review**, 15(4), 666-681
- ❖ Zimmerman, M. A. (1995). "Psychological empowerment: Issues and illustrations". **American journal of community psychology** , 23(5), pp. 581-599.

## الملحق (١)

## أسماء السادة المحكمين

ت	اسم الخبير	مكان العمل
١	أ.د. نبراس يونس آل مراد	كلية التربية للبنات / جامعة الموصل
٢	أ.م.د. عبد الخالق نجم عبد الله	كلية الآداب / جامعة عمر المختار
٣	د. ميادة عبد الحسن عباس	معهد الفنون الجميلة للبنين / بغداد
٤	د. فائق كاظم لعيبي	معهد الفنون الجميلة للبنين / بغداد
٥	د. شذى خالص	معهد الفنون الجميلة للبنين / بغداد
٦	د. أحلام محمد ذيب حسو	معهد الفنون الجميلة للبنات / الموصل
٧	أ.م. محسن محمود الكيكي	معهد الفنون الجميلة للبنين / الموصل
٨	م. بدران محمود عبيد	معهد الفنون الجميلة للبنين / الموصل
٩	م. روضة محي الدين	معهد الفنون الجميلة للبنين / الموصل
١٠	م. نائر حازم سليمان الساعاتي	معهد الفنون الجميلة للبنات / الموصل

الملحق (٢)

مقياس التمكين النفسي بصيغته النهائية

أختي المدرسة

أخي المدرس

تحية طيبة وتقدير

بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن آراء وتوجهات معرفية يمكن للفرد أن يشعر بها بمستويات مختلفة، يرجى قراءة كل فقرة بعناية واهتمام، والتعبير عن رأيك وموقفك منها بوضع علامة (/) أمام الفقرة وتحت البديل الذي يطابق قناعتك الشخصية.

مثال :

ت	الفقرات	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً
١	لدي القدرة على تحقيق الانجازات		/			

نرجو العلم : بأنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة ، وان الاستجابة صحيحة طالما أنها تعبر عن رأيك.

كما نرجو الإجابة على جميع الفقرات

أختي العزيزة .. أخي العزيز لا داعي لذكر الاسم إن الإجابات على المقياس لإغراض البحث العلمي.

شكرا لكم وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير

الباحثان

د.راقية إبراهيم العزاوي

عبد الكريم سليم علي

ت	الفقرات	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً
١	أقوم بعمل ذو أهمية بالنسبة لي					
٢	اشعر ان مهام عملي لها معنى بالنسبة لي					
٣	ابذل جهداً في استغلال وقتي لتنفيذ مهام عملي					
٤	لي دور في الارتقاء بمستقبل طلبتي					
٥	اعتقد ان انجازات عملي ذات أهمية للنهوض بواقع مدرستي					
٦	أرى أن وظيفتي ذات مغزى بالنسبة لي على المستوى الشخصي					
٧	يجعلني عملي اشعر بالمسؤولية نحو مدرستي					
٨	احدد كيفية أداء وظيفتي بحرية					
٩	امتلك فرصة في اختيار العديد من الخيارات دون الرجوع الى الإدارة					
١٠	اقدر على توجيه تفكيري نحو انجاز أهدافي					
١١	يمكنني ان اعبر عن آرائي بحرية مع زملائي					
١٢	استطيع اتخاذ قرار لوحدني بكيفية تأدية مهام عملي					
١٣	امتلك الحرية في اتخاذ القرارات التي تخص عملي					
١٤	لدي الاستقلالية في تحديد الكيفية التي أنجز بها عملي					
١٥	يخضع عملي للرقابة الذاتية أكثر من خضوعه لرقابة إدارة المدرسة					
١٦	يمكنني تغيير الإجراءات التي تتطلبها طبيعة عملي عند الضرورة					
١٧	استطيع المحافظة على مستوى طموحاتي					
١٨	أجيد التعامل مع المواقف الطارئة					
١٩	اعزز إمكاناتي لأكون أقوى مما أنا عليه					
٢٠	اعرف تماماً المطلوب مني والمتوقع مني القيام به					

قياس التمكين النفسي لمدرسي المرحلة الثانوية د. رقية ابراهيم و م.م. عبدالكريم سليم

ت	الفقرات	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً
٢١	أجد الوسائل المناسبة للتغلب على العقبات في حياتي					
٢٢	استطيع ان اجعل من الفشل خطوة نحو النجاح					
٢٣	اشعر انه باستطاعتي تغيير ما قد يحدث غداً بما افعله اليوم					
٢٤	املك الخبرة والمهارة الضرورية لأداء واجباتي					
٢٥	استطيع التعامل مع أحداث الحياة مهما كانت الظروف					
٢٦	امتلك القدرة على إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجهني					
٢٧	استطيع أن اخذ ما أريد بالعمل الجاد					
٢٨	اعزز روح التعاون بين زملائي					
٢٩	أؤثر على زملائي في العمل بشكل كافٍ					
٣٠	استطيع التأثير في الإدارة للحصول على حقوقي					
٣١	أتمكن من التأثير على الطلبة بجعلهم يقومون بالواجبات الدراسية الصعبة					
٣٢	استطيع ان اكسب تعاون أولياء أمور الطلبة لرفع مستوى أبنائهم المتأخرين دراسياً					
٣٣	أتمكن من جعل الطلبة يعملون بتعاون					
٣٤	انجح في جعل الطلبة يتجاوزون احباطاتهم في الحياة العملية					
٣٥	أساعد الإدارة على تبني أفكار جديدة من خلال رؤيتي العلمية					

يرجى تدوين المعلومات الآتية بعناية علما أن هذه البيانات لأغراض البحث العلمي.

ملاحظة : لا داعي لذكر الاسم

الجنس : ذكر ( ) ، أنثى ( )

التخصص : علمي ( ) ، أدبي ( )

الشهادة : دبلوم معهد ( ) ، بكالوريوس ( ) ، ماجستير ( ) ،

دكتوراه ( )

عدد سنوات الخدمة في التعليم : ( ) سنة

العمر : ( ) سنة

شكرا لكم... تقبلوا فائق الشكر والتقدير

الباحثان