

التمكين النفسي وعلاقته بالحساسية الأخلاقية لدى مديري المؤسسات التربوية في وزارة التربية

م. د. جلال عبد زيد الجبوري

jalalzide@gmail.com

وزارة التربية/ المديرية العامة للمناهج

الملخص

هدف البحث الى التعرف على التمكين النفسي والحساسية الأخلاقية لدى مديري المؤسسات التربوية والعلاقة بينهما بلغت (٥٦) فرداً من الإناث والذكور، وأظهرت النتائج أن عينة البحث يمتلكون تمكين نفسي وحساسية أخلاقية ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بحسب الجنس على متغيري البحث وتوجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين واقترح الباحث إجراء بحث شبه تجريبي حول المتغيرين.

كلمات مفتاحية: التمكين النفسي، الحساسية الأخلاقية، السلوك الأخلاقي، علم النفس المعرفي، مدراء المؤسسات التربوية.

Abstract

the aim of the research is to define the psychological empowerment and moral sensitivity of directors of educational institutions and that relationship between them, which amounted to (56) males and females. that results showed that research sample has psychological empowerment and moral sensitivity, and there is no statistically significant relationship by type associative between the two variables, recommending the use of the two research variables.

Keywords: Psychological empowerment, ethical sensibility, ethical behavior, educational management, Cognitive psychology.

١- مشكلة البحث : The problem of the Research :

يعد التمكين النفسي وسيلة مهمة وفاعلة في تخفيف الآثار السلبية لضغوط الحياة والعمل وتساهم في التوفيق بين الجوانب العقلية والعاطفية ، وبخاصة اذا تتطلب نوع العمل اتخاذ قرارات مهمة وبايقاع سريع ، وكلما كانت انفعالات الافراد مفهومة ومنظمة سهل عليهم عملية التفكير بشكل غير مرتبك وفاعل ، وصاحب القرار او صاحب السلطة و له دور اجتماعي من خلال التفاعل مع افراد مؤسسته الوظيفية والتأثير فيهم ولكل ذلك أهمية كبيرة في انجاز مفردات وواجبات المؤسسة بشكل ناجح لتحقيق الاهداف والمخرجات النهائية لها للوصول الى اعلى حالات الاداء المهني .

وعندما يصل رؤساء أو مديري المؤسسات الى التمكين النفسي عندها ستكون لديهم ارادة ومقدرة على اتخاذ القرارات بمستوى عالٍ من الاستقلالية وتقليل الوقت المهدر مع حالة ايجابية من الانسجام الداخلي والخارجي وبحسب كونجر و كاننجو (conger&kanungo 1988) فانه عندما يدخل الأفراد في حالات من الآثار السلبية الناجمة عن أجواء الضغط والقلق والخوف من الخطأ سيصل بهم ذلك الى حالة خفض توقعات الاداء الإيجابي ولذا يمكن ان يكون وسيلة ناجعة لتوافر المساندة الذاتية والعاطفية للأفراد وتقوية اعتقاداتهم بإمكانياتهم الذاتية (Chung,2011:40)، وان فقدان الاحساس بالتمكين حسب kieffer1984 بأنه مزيج من اتجاه لوم الذات والإحساس بعدم الثقة ، وإن القادة الذين يفتقرون له يفقدون السيطرة على الآخرين (kiffer,1984:16) ، وأشارت دراسة (block 1991) الى ارتباط التمكين النفسي والمجازفة في اتخاذ القرار فقد وجدت أن الأفراد الذين يدعون التمكين يعانون من حالة من الازدواجية والتناقض الاخلاقي و يدعون أنهم متمكنين لكن لا يرغبون باتخاذ القرارات أو المسؤولية وأنهم يشعرون بالأمان ضمن أجواء محددة ويرغبون بأن يتخذ الآخرين القرار بدلاً عنهم وهذا يمثل الجانب السلبي للحساسية الاخلاقية (block, 1991:76).

وتأسيساً الى ذلك تكمن مشكلة البحث في الاجابة على التساؤل الاتي: هل إن التمكين النفسي مرتبط بالحساسية الأخلاقية لدى عينة البحث؟

٢- أهمية البحث The significance of the Research:

يوفر (التمكين النفسي) قوة نفسية وقدرة مستندة الى الفهم الصحيح لطاقة الفرد وكيانه النفسي الداخلي التي تساعد الأفراد على العيش وأداء مهامهم الوظيفية بصورة مثلى ضمن المحددات الإدارية بأعلى جودة ممكنة وأن مشاعر التمكين النفسي والإحساس به ووجوده تعمل على تخفيف الضغوط في الأوقات الصعبة ومن خلاله يعيش الأفراد تجربة الكفاءة والهدف لمواصلة البقاء ويعمل على اعطاء الاحساس بالأمل والتفاؤل الحقيقي. (Seibert,et.al,2011:983). وبحسب دراسة لويدي واخرون (Lloyd,et.al,1999) فإن التمكين النفسي نشاط ذاتي يمكن الأفراد من التصرف بمسؤولية وبطريقة هادفة، وأنه فلسفة وطريقة تفكير يعكس نوع القيادة ، وليس فقط وسيلة لحل مشاكل العمل فحسب، بل مفتاح للإبداع والابتكار في بيئة العمل ويعتبر حجر الزاوية في ثقافة المنظمة، والتمكين ليس خياراً ثانوياً وإنما هدف استراتيجي للمؤسسة يسعى لتعزيز قدرات العاملين وإطلاق طاقاتهم وتحريرهم من القيود الروتينية (Lloyd,et.al,1999:88) ، والفرد الذي يعد متمكن نفسياً يمتلك مركز سيطرة داخلي inner- directed person متجمعة لديه قوى تجعله قادراً على توظيف قدراته وإمكانياته في ضوء تحقيق التوازن النفسي ، كما تسهم عملية التمكين في العلاقات الاجتماعية بحسب رأي أيلين ،بيرشيد (Ellen , Berscheid) التي أشارت الى أن الفرد كائن اجتماعي لديه شبكة من العلاقات تؤثر في سلوكياته ومواصفاته الشخصية (حجازي، ٢٠١٢: ٢٥) ، ويكون الافراد المتمكنين نفسياً أكثر مرونة وإبداع ومثابرة داخل عملهم وأكثر التزاماً ورضاً عن وظائفهم وبالإضافة الى ذلك تتمتعهم بصحة نفسية عالية . (wang&zhang,2012: 16).

ويتداخل التمكين النفسي مع التفاؤل، إذ أن الافراد يكون سبب تفاؤلهم ايمانهم بأنهم ذوي موهبة وعاملون مجدون ,ولهم تقديرأ خاصاً، وبإمكانهم بذل الجهد نحو تحقيق

الأهداف المرغوبة وان الفرد المتفائل يتوقع الأفضل ولكنه يقدر الحاجة الى أن يكون طرفاً في معادلة التأثيرات على النتائج، وأشارت دراسة كارير و شير ٢٠٠٣ carrer&scheir الى أن الفرد المتفائل هو الأسرع في تقبل تحدي مصاعب الحياة والأقل درجة في الكف والامتناع عن تحقيق الاهداف. (Spreitzer&doneson,2005:77)

وبناءً على ما سبق هناك اهمية لدراسة هذين المتغيرين، حيث لم يعثر الباحث على دراسة قد تناولت علاقتهما ببعض وعلى هذه العينة .

أهداف البحث Aim of the Research

يستهدف البحث الحالي تعرف:

- ١-التمكين النفسي لدى مديري المؤسسات التربوية ورؤساء الأقسام في وزارة التربية ولمجالاته الأربع
- ٢-الفروق ذات الدلالة الاحصائية بالتمكين النفسي لدى مديري المؤسسات التربوية ورؤساء الأقسام في وزارة التربية على وفق متغيري الجنس (ذكور -إناث) .
- ٣- الحساسية الاخلاقية لدى مديري المؤسسات التربوية ورؤساء الأقسام في وزارة التربية.
- ٤-الفروق ذات الدلالة الاحصائية بالحساسية الاخلاقية لدى مديري المؤسسات التربوية ورؤساء الأقسام في وزارة التربية على وفق متغيري الجنس (ذكور -إناث) .
- ٥- العلاقة بين التمكين النفسي والحساسية الاخلاقية لدى مديري المؤسسات التربوية ورؤساء الأقسام في وزارة التربية.

حدود البحث Limitation of the Research

يتحدد البحث الحالي لدى مديري العامون ومدراء الأقسام في المديريات العامة التابعة لوزارة التربية للعام (المجال البشري) المديرين العامين ورؤساء أقسام (المجال المكاني) وزارة التربية. (المجال الزمني) من (٢٠٢٣/١/٩) ولغاية (٢٠٢٤/١/٩) (للعام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣)

مصطلحات البحث Definition of terms

أولاً: التمكين النفسي psychological Empowerment :

ويعرفها كل من :

١- زميرمان (Zimmerman , ١٩٩٥) : عملية نفسية يستطيع من خلالها الافراد السيطرة على حياتهم وجعل خطواتهم ناجحة فيها . (O'Brien , 2010:15).

٢- مينون (menon, ٢٠١١) : حالة نفسية تمتاز بالسيطرة المدركة والمقدرة في تحديد وتنفيذ الاهداف (menon, 2011:6).

وعرفها الباحث نظرياً :عملية تفاعلية تتجلى بقدرة الفرد على التوازن والتأثير في الافراد والمجتمعات والسيطرة على القضايا المهمة بالنسبة لهم والقدرة على اتخاذ قرارات مستقلة والتعريف الاجرائي : هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس التمكين النفسي

ثانياً: الحساسية الأخلاقية Ethical Sensitivity :

ويعرفها كل من :

١- جايجر (Jaeger, 2001) هي ادراك الشخص للجوانب الاخلاقية في قضية معينة واتخاذ القرارات على وفق ذلك . (Jaeger, 2009:207).

٢- ويفر (Weaver, 2007) : هي القدرة على استخدام العقل والتعاطف النفسي في موقف معين، من خلال فهم ودوافع السلوك الاخلاقي، مع المقدرة في توقع عواقب هذا السلوك والتصرف اتجاه ذلك . (Weaver, K, 2007:610).

وعرفها الباحث نظرياً : انها استجابة للمواقف المختلفة بطريقة اخلاقية واتباع القواعد الاجتماعية والتواصل مع الاخرين وتوليد تقنيات مختلفة للمواقف .
والتعريف الاجرائي: هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الحساسية الاخلاقية.

الاطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: نظريات التمكين النفسي

١-نظرية العوامل المؤثرة Factors Affecting Theory

اتخذت هذه النظرية خطوة مهمة اتجاه هذا المفهوم، من حيث انه يمكن تعريف التمكين ضمن العمليات التحفيزية الموجودة اصلا داخل الفرد ،واستناداً الى الأدبيات والنظرية المعرفية النفسية الاجتماعية التي تقدمت بها نظرية باندورا (bandura1977) وبشكل أكثر خصوصية اقترحت نظرية (conger&kanungo1988) بأنه يمكن تعريف التمكين على أنه زيادة في توقعات اداء الافراد (Martin, 2007:34) .

وعرفا (conger&kanungo1988) التمكين بأنه نفسي للكفاية الذاتية من حيث انه تعزيز أحساس الافراد بالكفاية الذاتية من خلال التعرف على الظروف التي تعزز الاحساس بالضعف والتخلص منه عن طريق الممارسات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية التي تعتمد على تقديم معلومات عن الكفاية الذاتية وذكر الكاتبان ان التمكين مماثل لمفهوم القوة إذ يمكن النظر اليه من زاويتين:-

- أ - يمكن النظر الى التمكين كمركب اتصالي ،إذ يدل ضمنا على تفويض السلطة .
- ب- يمكن النظر الى التمكين كمركب نفسي ،إذ يدل ضمنا على أكثر من الشراكة في السلطة ، وحدد الباحثان خمسة مراحل لعملية التمكين تسهم في بناءه (conger&kanungo,1988:475)

٢-نظرية التمكين المعرفي cognitive empowerment Theory

قام ((Thomas & velthoues 1990 بإكمال العمل الذي أنجزه conger&kanungo 1988 من خلال دراسة مفاصل التمكين المعرفية، وعرف التمكين بأنه الزيادة في تحفيز المهام الداخلية والتي تتضمن الظروف العامة للفرد التي تعود بصفة مباشرة للمهمة التي يقوم بها والتي بدورها تنتج الرضا والتحفيز. وأشارا الى أن التمكين يجب أن يبدأ من الذات ونظام المعتقدات الذي يتضمن نظام المعتقدات كيفية النظر للعالم الخارجي ومفهوم الذات الذي يشجع السلوكيات الهادفة وربطها مع أهداف ومنهجيات التمكين التي تطبق على الأفراد ، وتم تحديد مجموعة من الابعاد النفسية منها التأثير الحسي أو الإدراكي

Sense of impact وهو الدرجة التي ينظر للسلوك فيها على أنه يمكن أن يؤثر بإنجاز الهدف أو المهمة مع تقييم الاعتقاد بأن الفرد يؤثر في عمل الآخرين ، و في قراراتهم التي تتخذ على كل المستويات، وتلعب الكفاية **comptenec** دوراً مهماً في تشكيل مفهوم التمكين النفسي حيث تتضمن احساساً بأداء المهام بشكل يحمل جودة عالية تزداد كلما زادت مهارة الافراد الذين يقومون بالعمل ، وكذلك يلعب الاختيار **Choice** الأفراد للسلوك والتصرف المناسب لكل موقف دوراً ايجابياً وشعوراً بالحرية والإحساس بأنه قادر على استعمال حكمه الشخصي بطريقة متقنة وتفهمه لما يقوم به . وكذلك فإن شعور الفرد بمعنى العمل ونبله وانه يستحق الوقت والجهد وله رسالة ذات معنى يعطي احساساً بالتمكين النفسي وهو المغزى **meaning fulness** بالعمل

(Thomas&valthous,1990:666 – 668) .

ثانياً : نظريات الحساسية الاخلاقية

١-نظرية كولبرج (Kohlberg) في النمو الأخلاقي:

طورت النظرية واتخذت منطلقاً من منظور بياجيه في النمو المعرفي بصفة عامة والنمو الاخلاقي خاصاً (حميدة، ١٩٩٦ :١١). وقد قام كولبرج بتقسيم السلوك الخلقى(المواقف التي تسمح للحساسية الاخلاقية بالظهور) على ثلاث فئات:-

أ. طريقة الحكم الخلقى (وتشمل المحكات التي يصدر في صورتها الحكم الخلقى مثل الصواب و الواجب و الالتزام و المرح و اللوم و الثواب و العقاب و الخير والفضيلة) .

ب. مبادئ الحكم الخلقى (القيمة التي تتضمن الحكم الخلقى مثل النظر في العواقب، الحب، الاحترام، العدالة بوصفها حرية ، العدالة بوصفها مساواة، العدالة باعتبارها تبادل مصالح وعقد مشترك).

ج. محتوى الحكم الخلقى (الجوانب التي تؤلف مضمون الحكم الخلقى مثل المعايير الاجتماعية والقوانين والقواعد والضمير ، الحريات المدنية). و القاعدة الرئيسة لكولبرج "ضع نفسك مكان الآخرين" هي الأساس العاطفي للأخلاق وكذلك العدل الذي يمثل القاعدة الذهبية، وهو يعني المساواة والعدل والتبادلية بين الافراد (بركات، ٢٠٠٣ : ٢٨٤).

٢- نظرية هوفمان Hoffman theory :

تؤكد نظرية مارتن هوفمان على دافع حب الخير Altruistic motivation فهي عالجت التغيرات التي تحصل على شعور الفرد بآلام الآخرين، او المشاركة الوجدانية لهم (Empathic distress). وتؤكد النظرية على ان الشعور بآلام الآخرين يكون في بدايته نتيجة لعملية يرجح انها استجابة شرطية مبنية على التشابه بين مجموعة منبهات يميزها الفرد في الموقف المباشر والآلام التي مرت عليه في الماضي (Martin, 2007:414).

واشار هوفمان على ان الاخلاق هي التي تدفع المرء الى تقديم المساعدة للآخرين لأنه يرى ان الفرد سيكون ملتزماً بالخلق الحسن عندما يلتزم بتقديم العون لمن يستحق، وعندما ينبع هذا الالتزام من شعوره بمشاعر هذا الذي يستحق، وهذا الالتزام يكون نتيجة التجارب التي مر بها الفرد، وازدياد الخبرات يعد عامل ينمي الفرد خلقياً، لكن تأثيره يتم من خلال تأثيره المباشر في البناء المعرفي للفرد، وبذلك يبقى نمو الفرد خلقياً متأثراً بنموه معرفياً، ولذلك تصنف النظرية ضمن النظريات المعرفية في النمو الخلقى على الرغم من تميزها في انها عدت شعور الفرد بمشاعر الآخرين هو أساس الاخلاق و مشاعره الذاتية هي مصدر الخبرات التي تؤدي الى النمو الخلقى (Martin, 2007:222).

إجراءات البحث Research Procedures

منهج البحث: لتحقيق اهداف البحث استعمل الباحث المنهج الوصفي، بأنه أحد أساليب البحث العلمي الملائمة لدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات، ويصف الظاهرة أو المشكلة كما هي في الواقع، ويعبر عنها تعبيراً نوعياً وكمياً، فالتعبير النوعي يصف لنا الظاهرة ويوضح لنا خصائصها، اما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار وجود الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى (عباس، ٢٠٠٩ : ٧٤).

١ — مجتمع البحث : يقصد بمجتمع البحث جميع العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بمشكلة بحثه (عودة، وملكاوي، ١٩٩٢ : ١٢٧)، ومن أجل تحقيق أهداف البحث يجب تحديد مجتمع البحث تحديداً دقيقاً لأنه لكل مجتمع صفات وخصائص تختلف من مجتمع الى آخر. وشمل مجتمع الدراسة الحالية المديرين العاميين ومديري الاقسام في وزارة التربية /المديريات العامة في ديوان الوزارة في محافظة بغداد للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) ، والبالغ عددهم (٥٦) فرداً^(١) .

٢ —عينة البحث: لجأ الباحث الى اختيار العينة العشوائية (الاحتمالية) وهي العينات التي يكون فيها لكل فرد من افراد المجتمع الفرصة نفسها لان يكون احد افراد العينة ، ويكون جميع افراد البحث معروفين ويمكن الوصول اليهم .على وفق الشروط المحددة لا وفقاً للمصادفة ويتم الاختيار دون تحيز او تدخل من قبل الباحث. ولإبعاد الباحث عن النتائج المتحيزة من خلال تأثيرات الاختيار نستعمل بعض الاساليب الميكانيكية لانتقاء العينة بحيث يكون حجم هذه العينة يتناسب مع حجم المجتمع المأخوذ منها (الجادري، ٢٠٠٧ : ٣١).

٣-اداتا البحث

(١) تم فرز البيانات بأعداد المديرين العاميين ومدراء الاقسام من قسم الاحصاء /المديرية العامة للتخطيط التربوي / وزارة التربية للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣).

لما كان البحث الحالي يرمي الى قياس مستوى التمكين النفسي وعلاقته بالحساسية الاخلاقية لدى مديري المؤسسات التربوية، وجب توافر مقياسين بخصائص سيكومترية جيدة ، وفيما يأتي اجراءات بناء مقياس التمكين النفسي و مقياس الحساسية الاخلاقية.

اولاً : مقياس التمكين النفسي

-**تحديد مفهوم التمكين النفسي :** لكي يكون المقياس دقيقاً لابد من أن نحدد السلوك المراد قياسه بصورة واضحة تجنباً من أي تداخل قد يحدث بينه وبين سلوك آخر، لذلك أستند الباحث الى نظرية سبريتزر (spreitzer, 1995) في تحديد مفهوم التمكين النفسي وقد عرفه الباحث في الفصل الأول .ويمكن حصر أبعاد التمكين النفسي في أربعة مكونات وهي تحديد دور كل من صورة (بعد المعنى ، بعد الكفاية ، بعد الاستقلالية، بعد التأثير) .

- بدائل الإجابة : Alterative Response

تم اعداد (٤٦) فقرة و صياغتها على شكل جمل لفظية ، و وضع خمس بدائل للإجابة لكل فقرة وكالاتي { (تنطبق علي دائماً ،تنطبق علي غالباً ،تنطبق علي احياناً ، تنطبق علي نادراً لا تنطبق علي ابدا) تدرج ارقام البدائل هي (١-٢-٣-٤-٥) لل فقرات الإيجابية و (١-٢-٣-٤-٥-) لل فقرات السلبية ، متسلسلة لأنها متناسبة للمرحلة المعنية.

— التحليل المنطقي لل فقرات : Logical Analysis of the Items

تهدف هذه العملية التعرف على مدى تمثيل المقياس للمتغير المراد قياسه (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١: ٣٤)، إذ إن التحليل المنطقي يعد ضرورياً في بدايات صياغة الفقرات لأنه يؤشر مدى تمثيل الفقرة ظاهرياً للسمة التي أعدت لقياسها (الكبيسي، ٢٠٠١: ١٧١)

على وفق ذلك تم عرض فقرات المقياس بصيغته الأولية البالغ عددها (٤٦) فقرة على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (٢٠) محكماً من المختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية ، وعدت كل فقرة من فقرات المقياس صالحة عندما تكون قيمة مربع (كأي)

المحسوبة دالة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١) كما حظيت الفقرات بنسبة موافقة تراوحت بين (٨٠% إلى ١٠٠) واسفرت عن دمج وإعادة صياغة بعض الفقرات وبدائل المقياس ، وتم ابقاء (٤١) فقرة توزعت على مكوناته، {في حالة كون القيمة المحسوبة دالة عند (3.84) مستوى (0.05) وهي توازي نسبة (١٠٠%) من آراء الخبراء وبعد تجميع استمارات المقياس تبين كلها دالة ماعدا الفقرات الخمس (٣,٧-٨-١٥-٢٢). وجدول (١) يوضح ذلك :

جدول (١) آراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس التمكين النفسي

أرقام الفقرات	الموافقون	المعارضون	كاي المحسوبة	الجدولية	الدالة
١-٢-٤-٥-٦-٩-١٠-١١-١٢-١٣	١٢	-	١٢	٣.٨٤	دالة
٢١-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠-٤١-٤٢-٤٣-٤٤-٤٥-٤٦	١١	١	٨.٣٣	٣.٨٤	دالة
٣-٧-٨-١٥-٢٢	٢	١٠	٢.٦٦	٣.٨٤	غير دالة

-التحليل الإحصائي للفقرات Statistical Analysis for Items

إن الهدف من عملية التحليل الإحصائي للمقياس هو الكشف عن الخصائص الإحصائية له وذلك من أجل بقاء الفقرات الملائمة واستثناء الفقرات غير الملائمة (Ghiselli, et al, 1981: 421) وقد تم تحليل (٤١) فقرة إحصائياً للعينة المكونة من (٥٦) فرداً . ولجا الباحث الى المؤشرات التالية وهي:

١- تحليل الفقرات : احتسبت القوة التمييزية بالأسلوبين هما :

أ- القوة التمييزية عن طريق المجموعتين المتطرفتين :

طبق المقياس على عينة حجمها (٥٦) فرداً ، وزعت اجاباتهم في جدول يتضمن درجة كل فقرة والمجموع الكلي لكل مستجيب ، رتبت تنازلياً من اعلى درجة و تم اختيار (٢٧%) من المجموعتين المتطرفين ، اصبحت المجموعة الدنيا (١٥) وايضاً للمجموعة العليا (١٥) فرد. ومن ثم استعمل الاختبار التائي { T.test } (لعينتين مستقلتين) ، لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعة العليا و المجموعة الدنيا في درجات كل فقرة ، اذ تمثل القيمة التائية القيمة التمييزية للفقرة بين المستجيبين، وبعد مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (٢,٠٤٢) عند {درجة حرية (٢٨)} وبمستوى دلالة (٠.٠٥) و استبعدت الفقرات هي (٦-١١-٢٨-٣٣-٣٤) وبهذا اصبح عدد الفقرات (٣٣) فقرة . و جدول (٢) يوضح ذلك

جدول (٢) قيم الفقرات التائية لمقياس التمكين النفسي ودلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا

تسلسل	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	القيمة
-------	-----------------	-----------------	--------

التائية المحسوبة	الانحراف	الوسط الحسابي	انحراف	الوسط الحسابي	
3.05	0.00	5.00	.507	4.60	١
3.05	0.00	5.00	.507	4.60	٢
2.25	0.00	5.00	.457	4.73	٣
5.90	٠.41	4.80	.617	3.66	٤
4.87	.357	4.86	1.22	3.26	٥
.147	1.36	3.00	1.09	2.93	٦
5.87	0.00	5.00	1.05	3.40	٧
4.29	0.00	5.00	1.08	3.80	٨
4.85	٠.35	4.86	٠.77	3.80	٩
4.261	٠.25	4.93	1.24	3.53	١٠
1.00	0.00	5.00	٠.25	4.933	١١
3.05	0.00	5.00	٠.50	4.60	١٢
3.50	0.00	5.00	٠.51	4.53	١٣
3.38	0.00	5.00	1.37	3.80	١٤
3.83	0.00	5.00	1.27	3.73	١٥

5.23	٠.35	4.86	٠.59	3.93	١٦
2.95	0.00	5.00	1.30	4.00	١٧
4.52	0.00	5.00	٠.79	4.06	١٨
2.80	٠.25	4.93	٠.88	4.26	١٩
4.47	٠.25	4.93	٠.703	4.06	٢٠
4.94	٠.70	4.73	1.09	3.06	٢١
٤.١٣	1.40	4.46	٠.75	4.00	٢٢
4.79	0.00	5.00	1.34	3.33	٢٣
٤.٩٦	2.02	3.40	1.32	2.80	٢٤
6.45	0.00	5.00	1.32	2.80	٢٥
4.75	٠.70	4.73	٠.82	3.40	٢٦
٧.٣٢	1.40	4.46	٠.72	4.33	٢٧
٠.17	1.40	4.46	٠.516	4.53	٢٨
3.55	٠.70	4.733	1.18	3.46	٢٩
4.07	٠.25	4.93	1.24	3.60	٣٠
4.78	0.00	5.00	1.18	3.53	٣١
2.35	٠.73	4.60	٠.65	4.00	٣٢

1.00	1.17	4.33	٠.53	4.00	٣٣
1.51	1.57	2.73	٠.63	3.40	٣٤
4.77	٠.73	4.60	1.06	3.00	٣٥
4.01	٠.73	4.40	1.13	3.00	٣٦
8.26	٠.35	4.86	٠.51	3.53	٣٧
8.03	٠.41	4.80	٠.79	2.93	٣٨
3.70	٠.70	4.73	٠.67	3.80	٣٩
1.10	1.00	2.33	٠.43	3.00	٤٠
1.31	1.00	1.73	٠.53	2.40	٤١

ب - صدق الفقرات تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الفقرة (ابو هلاله، ١٩٩٩، ١٠٨). و أشارت (Anastasia) الى { ارتباط الفقرة بمحك داخلي او خارجي مؤشر لصدقها و حينما لا يتوافر محك خارجي مناسب فان الدرجة الكلية للمجيب تمثل أفضل محك داخلي في حساب هذه العلاقة { (206 : 2000 , Anastasia) حيث قام بحساب صدق الفقرات بحساب معاملات الارتباط :

اولا : علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس : يرى فيركسون انه في حال ارتفاع معامل ارتباط الفقرة بدرجة المقياس الكلية ، كانت احتمالية تصنيفها في المقياس اكبر (فيركسون ، ١٩٩١ : ٦٢٩) واستخرجت هذه الدرجة من خلال معامل ارتباط بيرسون ، وبعد مقارنة بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط (٠.٢٥٤)

وبدرجة حرية (٥٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وتوضح ان كل فقرات مقياس التمكين النفسي دالة احصائيا ، ماعدا الفقرات (٦-١١-٢٨-٣٣-٣٤ 40-41) وبهذا اصبح العدد الكلي (٣٣) فقرة و جدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) ارتباط درجة الفقرة بالدرجة المقياس الكلية

ت	معامل الارتباط		ت	معامل الارتباط	ت
١	٠.33		١٥	٠.83	٢٩
٢	٠.346		١٦	٠.60	٣٠
٣	٠.27		١٧	٠.69	٣١
٤	٠.58		١٨	٠.53	٣٢
٥	٠.45		١٩	٠.42	٣٣
٦	٠.00		٢٠	٠.68	٣٤
٧	٠.84		٢١	٠.80	٣٥
٨	٠.78		٢٢	٠.34	٣٦
٩	٠.77		٢٣	٠.46	٣٧
١٠	٠.78		٢٤	٠.32	٣٨

١١	٠.00	٢٥	٠.56	٣٩	٠.44
١٢	٠.33	٢٦	٠.56	٤٠	٠.16
١٣	٠.53	٢٧	٠.04	٤١	٠.14
١٤	٠.79	٢٨	٠.00		

ثانياً : علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال: عمل الباحث حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال وعند موازنة قيم معامل الارتباط المحسوبة بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط والبالغة (٠,٢٥٤) درجة حرية (٥٤) و بدلالة (٠,٠٥) تبين ان جميع قيم معاملات الارتباط موجبة ودالة احصائيا ماعدا الفقرات (٦-١١-٢٨-٣٣-٣٤-40-41) وبهذا اصبح العدد الكلي (3٣) فقرة وجدول (٤) يوضح ذلك:

جدول (٤) ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال لمقياس التمكين النفسي

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
١	٠.32	١٥	٠.84	٢٩	٠.69
٢	٠.42	١٦	٠.52	٣٠	٠.65
٣	٠.27	١٧	٠.65	٣١	٠.81
٤	٠.66	١٨	٠.57	٣٢	٠.39
٥	.558	١٩	٠.53	٣٣	٠.01
٦	-٠.01	٢٠	٠.72	٣٤	٠.15
٧	٠.82	٢١	٠.80	٣٥	٠.73

٨	٠.80	٢٢	٠.47	٣٦	٠.69
٩	٠.81	٢٣	٠.60	٣٧	٠.65
١٠	٠.77	٢٤	٠.51	٣٨	٠.81
١١	٠.01	٢٥	٠.60	٣٩	٠.29
١٢	٠.29	٢٦	٠.57	٤٠	٠.11
١٣	٠.60	٢٧	٠.55	٤١	٠.15
١٤	٠.74	٢٨	٠.00		

ثالثاً. علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس: تم احتساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين درجات كل مجال من مجالات المقياس بدرجة المقياس الكلية ، باستعمال معامل ارتباط بيرسون ، وتبين أن المعاملات جميعها كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ولدرجة حرية (54) ، و جدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥) درجة ارتباط المجال بالدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي

الرقم	المجال	قيمة معامل الارتباط بين المجال والدرجة الكلية	الدلالة
١	بعد المعنى	٠.93	دال
٢	بعد الكفاية	٠.92	دال
٣	بعد الاستقلالية	٠.83	دال
٤	بعد التأثير	٠.88	دال

-الثبات (Reliability) وهو من مؤشرات التحقق من دقة المقياس، واتساق فقراته في قياس ما يجب قياسه (126 : 1986 , Vock) ولحساب الثبات تم استعمال طريقة :

١- {معامل الاتساق الداخلي (الفا كرونباخ) Alfa Coefficient Internal Consist} اشارت نانولي (Nannuly, 1978) الى ان معامل الفا كرونباخ يعطي ثبات جيد في كل الحالات (Nannuly , 1978,230) وعند احتساب الثبات من خلال هذه الطريقة كانت قيمته (٠.٩٤) وأيضاً حساب معامل الثبات لكل مجال من مجالات المقياس، إذ بلغ معامل الثبات لبعد المعنى (٠.٨٤)، و بعد الكفاية (٠.٨٠)، و بعد الاستقلالية (التوليد) (٠.٧٤) و بعد التأثير (٠.٧٩) والجدول (٨) يوضح ذلك.

٢- {طريقة اعادة الاختبار Test - Retest} تم استخراجه الثبات من خلال اعادة اختبار المقياس بعد (١٤ يوم)، تم حساب ثبات بمعامل ارتباط (Correlation Pearson) بين درجات التطبيقين فكان معامل الارتباط الاول (0.72) وهو يعد معامل ارتباط جيد . وقد بلغ معامل الثبات (٠.٨٣) للمقياس للكل، وهو ثبات يمكن الركون إليه قياساً لكل مجال من مجالات المقياس إذ بلغ معامل الثبات لبعد المعنى (٠.٧٩)، و بعد الكفاية (٠.٧٤)، و بعد الاستقلالية (٠.٧٠) و بعد التأثير (٠.٧٣) و جدول (٦) يوضح ذلك:

جدول (٦) قيم معاملات ثبات مقياس التمكين النفسي ولمجالاته بطريقة اعادة الاختبار،

والفا كرونباخ

ت	المجالات	عدد الفقرات	معامل الثبات بطريقة	
			الفا كرونباخ	اعادة الاختبار

١	بعد المعنى	١٢	٠.٨٤	٠.٧٩
	بعد الكفاية	٨	٠.٨٠	٠.٧٤
٣	بعد الاستقلالية	٦	٠.٧٤	٠.٧٠
٤	بعد التأثير	٧	٠.٧٩	٠.٧٣
٨	للمقياس ككل	٣٣	٠.٩٤	٠.٨٦

وصف مقياس التمكين النفسي بصورته نهائية

مقياس التمكين النفسي يتضمن (٣٣) فقرة تم صياغتها بأسلوب التقرير اللفظي ايجابياً وسلبياً وبخيارات تدرج (خماسي) على الشكل الآتي {تتطبق علي دائماً، تتطبق علي غالباً، تتطبق علي احياناً، تتطبق علي نادراً، لا تتطبق علي ابداً} وتم اعطاء الدرجات لهذه البدائل (١-٢-٣-٤-٥) لل فقرات الموجبة ، و (٥-٤-٣-٢-١) لل فقرات السالبة. وكانت اعلى درجة في المقياس (165) واقل درجة (33) بوسط فرضي (99) وهو صالح للتطبيق.

ثانياً: مقياس الحساسية الاخلاقية

تحديد مفهوم الحساسية الاخلاقية: تبني الباحث النظرية التكاملية و الشمولية مع النظريات المستعرضة و في ضوء الادبيات السابقة ، وارتأى الباحث تعريفه وتم ذكره في الفصل الأول ، وبذلك بلغ عدد فقرات المقياس بصورته الاولى (٣٠) فقرة صلاحية الفقرات :تم جمع اراء المحكمين بنفس عدد المقياس السابق ^(١) وفي ضوء ذلك تم القبول فقرات المقياس والبالغ عددها (٣٠)فقرة .

(١) ساء المحكمين أ.د. عبد الأمير الشمسي /مقاعد/ أ.د. سناء فيصل جامعة بغداد/ أ.د. بثينة الحلو جامعة الكوفة / أ.د. علي جراد العبودي جامعة الكوفة / - أ.م.د. غزوة فيصل الجامعة المستنصرية / أ.م.د. سفيان صائب مركز البحوث التربوية والنفسية / أ.م.د. محمد عبد الكريم طاهر جامعة المستنصرية / أ.م.د. علي عباس اليوسفي جامعة الكوفة / أ.م.د. ثائر فاضل الدباغ / أ.م.د. سلوى فائق الشهابي / أ. عباس نوح الموسوي جامعة الكوفة / م. د. علي ربيع حسين جامعة الانبار -]

- {بدائل الاجابة : **Alterative Response** } وضعت خمس بدائل للإجابة كل فقرة وهي تنطبق علي كثير، تنطبق علي غالبا ، تنطبق علي احيانا، محايد ، لا تنطبق علي احيانا، لا تنطبق علي غالبا ، لا تنطبق علي ابداً).

- التحليل الاحصائي للفقرات: اعتمد الباحث على مؤشرات احصائية دالة على ذلك وهي

أ- القوة التمييزية لفقرات مقياس الحساسية الاخلاقية: تم تطبيق نفس الاجراءات السابقة على المقياس الحساسية و تبين جميع الفقرات دالة احصائياً ماعدا ثمان فقرات وهي ٤-١٢-١٣-٢٠-٢١-٢٢-٢٦ وبهذا تكون عدد الفقرات (22) فقرة وجدول (٧) يوضح ذلك :

جدول (٧) القوة التمييزية لفقرات مقياس الحساسية الاخلاقية بين المجموعتين العليا والدنيا

القيمة التائية المحسوبة	المجموعه الدنيا		المجموعه العليا		التسلسل
	الانحراف	الوسط الحسابي	الانحراف	الوسط الحسابي	
1.31	٠.41	4.80	1.38	3.93	١
2.49	٠.45	4.73	٠.٥١	4.46	٢
2.47	٠.35	4.86	٠.51	4.46	٣
0.60	٠.74	4.53	1.04	4.33	٤
3.88	٠.35	4.86	٠.74	4.53	٥

٦	4.53	٠.74	4.86	٠.35	2.57
٧	3.86	1.55	4.86	٠.35	2.43
٨	3.60	1.24	5.00	0.00	4.36
٩	4.06	1.43	5.00	0.00	2.51
١٠	3.33	1.58	4.33	1.39	2.83
١١	3.00	1.81	4.00	1.41	2.68
١٢	1.86	1.06	2.20	1.78	0.62
١٣	3.66	1.54	4.13	1.35	0.88
١٤	3.66	1.34	4.80	٠.41	3.11
١٥	3.60	1.18	5.00	0.00	4.58
١٦	3.46	1.18	4.80	٠.41	4.10
١٧	4.13	1.45	5.00	0.00	2.30
١٨	3.46	1.12	4.73	٠.45	4.03
١٩	3.53	1.40	4.86	٠.35	3.55
٢٠	2.86	1.40	3.20	1.52	0.62
٢١	2.73	1.03	3.13	1.68	0.78
٢٢	2.86	1.24	2.93	1.66	0.12

٢٣	3.66	1.39	5.00	0.00	3.69
٢٤	3.26	٠.59	4.80	٠.41	8.20
٢٥	3.73	1.27	4.66	.48795	2.639
٢٦	3.26	1.38	3.46	1.55	0.372
٢٧	4.33	1.04	3.00	1.41	2.93
٢٨	4.26	.703	4.73	٠.593	2.96
٢٩	2.40	1.18	3.86	1.55	2.91
٣٠	2.73	1.62	4.33	1.39	2.89

ب-ارتباط الفقه بدرجة المقياس الكلية، لمقياس الحساسية الاخلاقية اتضح ان فقرات مقياس الحساسية الاخلاقية والبالغة عددها (٣٠) فقرة دالة إحصائياً ماعدا ثمان فقرات وهي (١-٤-١٢-١٣-٢٠-٢١-٢٢-٢٦) و جدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨) ارتباط درجة الفقرة بالدرجة المقياس الكلية لحساسية الاخلاقية

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
---	----------------	---	----------------	---	----------------

معامل الثبات بطريقة				
اعادة الاختبار	الفا كرونباخ			
٠.٦٨	٠.٧٠	٢٢	للمقياس ككل	١

وصف مقياس الحساسية الاخلاقية بصورته النهائية: أصبح المقياس بصورته النهائية صالحا للتطبيق، والذي تكون من (٢٢) فقرة، وتحسب الدرجة الكلية، عن طريق جمع الدرجات التي تحصل عليها كل فقرة من فقرات المقياس وبذلك تكون الدرجة الاعلى التي يتم الحصول عليها (١١٠) درجة، وقل درجة (٢٢) درجة، والوسط الفرضي (٦٦).

التطبيق النهائي: طبق المقياسين على العينة البالغة (٥٦) فرداً (المجال البشري) (مديرين عامين ورؤساء أقسام). (المجال المكاني) وزارة التربية. المجال الزماني من (٢٠٢٣/١/٩) ولغاية (٢٠٢٤/١/١٩) (للعام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢) وسيتم استعراض النتائج في الفصل الرابع.

استعراض النتائج ومناقشتها

أولاً: الحساسية الاخلاقية لدى مديري المؤسسات التربوية ورؤساء الأقسام في وزارة التربية ولمجالاته الاربع : تحقيقاً للهدف الأول استخرج الباحث متوسط درجات التمكين النفسي لدى مديري المؤسسات التربوية ورؤساء الأقسام ، البالغ عددهم (٥٦) فرداً، وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (t test)، للتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطين المحسوب والمتوسط النظري، وجدول (١٠) يوضح ذلك .

جدول (١٠) الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط النظري لمقياس التمكين النفسي

العينـة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط	القيمة	الجدول	الحرية	مستوى
٥	١٤٥.٣	١٦.٥٩	٩٩	٢٠٠.٨٨	٢٠٠٠	٥٥	٠,٥
2							

يتبين من النتائج إن مديري المؤسسات التربوية يتمتعون بتمكين نفسي ويمكن تفسير ذلك بأن هذا المتغير مفهوم نفسي مرتبط بالكفاية الذاتية يتوافر عندما تستطيع القيادات التربوية ومديري الأقسام تشخيص وتهيئة الظروف الملائمة لمسيرة العمل والذي تلعب الكفاية الذاتية للفرد وارتباطاتها دوراً كبيراً في هذا التشخيص وكذلك فإن استخدام الأساليب الإدارية الحديثة التي تتأثر بالكفاية الذاتية إيجابياً يسهم في رفع مستوى التمكين النفسي عند المدير أو القائد الناجح وهذه الأساليب يساهم في توافرها العديد من المتغيرات التي أصبحت موجودة داخل مؤسساتنا التربوية مثل التكنولوجيا الحديثة ووسائل التواصل السريعة ودورات تطوير القدرات ودورات الترقية الإدارية الملزمة للموظف قبل ترفيعه، ويسهم في رفع مستوى التمكين النفسي أيضاً نظر المدير العام أو مدير القسم للعالم الخارجي والتحدي الذي يمثله النجاح في عمله وهذا يسهم في رفع مستوى أدائه بالإضافة إلى ذلك الممارسة الإدارية الناجحة وتقاسم السلطة أو توزيع المهام على المرؤوسين وهذا الأسلوب أصبح مقبولا ومطلوبا لأنه الأكثر نجاحا في مختلف ظروف العمل.

ثانياً: الفروق ذات الدلالة الإحصائية بالتمكين النفسي لدى مديري المؤسسات التربوية ورؤساء الأقسام في وزارة التربية وفق متغيري الجنس (ذكور - إناث). حقق هذا الهدف

من خلال استعمال، اختبار التائي لعينتين المستقلتين، للتعرف على دلالة الفروق في مستوى التمكين النفسي وفق متغيري الجنس (ذكور - إناث)، وتوصلت النتائج الى عدم وجود فروق دالة احصائية لمستوى التمكين النفسي بين الذكور والاناث، وجدول (١١) يبين ذلك:

جدول (١١) فروق الاحصائية لمستوى التمكين النفسي للعينة تبعا للجنس (ذكور-إناث)

الاختبار التائي (t-test)						
الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة حرية	لعينة واحدة		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
العدد						
ذكور	٣٣	146.75	17.385			
اناث	٢٣	143.26	15.536	٥٤	٠.٧٧	٢.٠٠٠ دالة

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مقومات ومتطلبات نجاح العمل الإداري هي متساوية ومطروحة لكلا الجنسين في حال استلامها منصبا أو مسؤولية أداريه وان متطلبات الكفاية الذاتية التي تؤدي إلى التمكين النفسي لا يوجد للجنس تأثير ملحوظ على اكتسابها ولم تتناول النظريات الخاصة بالمتغير ما يثبت تأثر الجنس بذلك ،وكذلك فإن تجربة أنشاء اقسام تمكين المرأة في الدوائر الحكومية بموجب توجيهات الجهات العليا ساهم بشكل واضح بالفترة الأخيرة في تطوير قدرات المرأة وتساوي الفرص في مؤسسات الدولة ومنها التربوية وبمختلف الاتجاهات ومنها الكفاية الذاتية والتمكين النفسي .

ثالثاً: الحساسية الاخلاقية لدى مديري المؤسسات التربوية ورؤساء الأقسام في وزارة التربية. تحقيقاً للهدف الثالث استخرج الباحث متوسط درجات مستوى الحساسية الاخلاقية

رابعاً: الفروق ذات الدلالة الاحصائية بالحساسية الاخلاقية لدى مديري المؤسسات التربوية ورؤساء الأقسام في وزارة التربية على وفق متغيري الجنس (ذكور-إناث). تحقيقاً لهذا الهدف قام الباحث باستعمال الاختبار التائي للعينتين مستقلتين للتعرف على دلائل الفروق في مستوى الحساسية الاخلاقية حسب متغير الجنس، وقد اظهرت النتائج إلى عدم وجود فروق بين الذكور والاناث، وجدول (١٣) يبين ذلك. الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الحساسية الاخلاقية للعينة تبعاً للجنس (ذكور-إناث)

الاختبار التائي t-					
الجنس	المتوسط	الانحراف	درجة	(test) لعينة واحدة	مستوى
	الحسابي	المعياري	حرية	المحسوبة الجدولية	الدلالة
	العد				
ذكور ٣٣	91.87	8.96			
اناث ٢٣	93.43	8.87	٥٤	٠.٦٤	٢.٠٠٠ دالة

ويمكن تفسير ذلك بأن الأنثى وعند استلام موقع إداري تكون متساوية مع الذكر فيما تم ذكره من عوامل وجدانية وتنشئة اجتماعية ونمو أخلاقي تصل بالفرد الى الحساسية الأخلاقية بل أنها قد تركز على هذه العوامل بصورة أكثر من الذكور في بعض المواقف التي تحتاج قرار مهم.

خامساً: معرفة العلاقة بين التمكين النفسي والحساسية الاخلاقية لدى مديري المؤسسات التربوية ورؤساء الأقسام في وزارة التربية. وتحقيقاً لهذا الهدف، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Person) لحساب معامل الارتباط بين الدرجات الكلية التي حصل عليها افراد عينة نتائج البحث على كل مقياسين وكانت الدرجة (٠.٢٢) وبدرجة حرية (٥٤) عند

مستوى دلالة (٠.٠٥) وان القيمة التائية لمعامل الارتباط كانت بقيمة (١.٨٦) وهي قيمة أصغر من القيمة الجدولية البالغة (٢.٠٠٠) دالة عند مستوى (0.05). وتعني عدم وجود علاقة والتي يوضحها جدول (١٤) الاتي :

جدول (١٤) العلاقة بين التمكين النفسي و الحساسية الأخلاقية

المتغيرات	العينة	قيمة معامل الارتباط Person		القيمة		مستوى الدلالة (٠.٠٥)
		المحسوبة	التائية	الجدولية		
التمكين النفسي	٥٦	٠.٢٢٥	١.٨٦	٢.٠٠	غير دالة	
الحساسية الاخلاقية						

وتفسر النتيجة بأن كلما كان التمكين النفسي بمستوى عال كلما قلت نسبة الحساسية الأخلاقية، وهذا يمكن ان يأتي جراء الثقة بالنفس وتوسيع الذات والخبرات الاجتماعية وتراكم معرفي عبر المواقف المتتالية التي تجعل من الفرد مستقلاً بذاته وملاحظ في حيز شعوره النفسي، بحيث يمكنه من وضع واقعي جيد للصدمات لا يبالى لأي تفسير أو نقد أو محاولة تعديل أي مخطط في باله رغماً عنه.

-الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

الاستنتاجات Conclusions /اعتماداً على نتائج البحث الحالي استنتج الباحث ما يلي

- ١- إن المديرين العامين ومديري الاقسام من مجتمع البحث يتمتعون بتمكين نفسي.
- ٢- ان المديرين العامين ومديري الاقسام من مجتمع البحث يتمتعون بحساسية أخلاقية.
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على متغير التمكين النفسي حسب الجنس.
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على متغير الحساسية الأخلاقية حسب الجنس.
- ٥- لا توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين.

التوصيات Recommendations

اعتماداً على استنتاجات البحث تم تقديم التوصيات التالية:

- استعمال مقياسي البحث في دورات تطوير القدرات التي تقام للعاملين في القطاع التربوي.
- تحسين دور التفاعل الحاصل بين التمكين النفسي والحساسية الاخلاقية من خلال نشر ثقافة الاحتواء الايجابي عبر كراسات توزع في المؤسسات التربوية.

المقترحات Suggestions

اعتماداً على نتائج البحث قدم الباحث المقترحات التالية:

- اجراء دراسة شبه تجريبية خاصة بالمتغيرين على المدرسين والمدرسات.
- محاولة اجراء دراسة مقارنة بين متغيري الحساسية الأخلاقية مع متغير الرفاهية النفسية والاجتماعية وتطبيقه على مجتمع المراجعين والموظفين ضمن القطاع التربوي.

-المصادر العربية والاجنبية

- ١- ابو هلاله، صبحي حمدان (١٩٩٩): اتجاهات معاصرة في التقويم التربوي وبناء الاختبارات وبنوك الاسئلة. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع. الكويت.
- ٢- بركات، آسية علي راجح (٢٠٠٣)، نظرية كولبرج على نمو الأحكام الأخلاقية، موقع عرب سيكولوجي، www.arabpsychology.com
- ٣- الجادري، عدنان حسين(٢٠٠٧): الإحصاء الوصفي في العلوم التربوية، دار المسيرة، عمان، الأردن.
- ٤- حجازي، مصطفى. (٢٠١٢). إطلاق طاقات الحياة، قراءات في علم النفس الإيجابي، دار التنوير للطباعة والنشر، بيروت.
- ٥- حميدة، همام مختار (١٩٩٦): المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب شعبة التاريخ بكلية التربية مجلة دراسات في التعليم الجامعي، المجلد الأول، العدد الرابع، ص ٩ - ٥٤.
- ٦- الزوبعي، عبد الجليل، والكناني، إبراهيم، و بكر ، محمد الياس، والغنام ،محمد أحمد(١٩٨١): الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل، دار الكتب للطباعة والنشر، العراق.

- ٧- العمري وآخرون. (٢٠١١). *درجة ممارسة مديري المدارس لتمكين المعلمين وعلاقته بولاء المعلمين التنظيمي من وجهة نظر معلمي مدارس محافظة العاصمة*، دراسات العلوم التربوية، المجلد ٣٨، ملحق ٢.
- ٨- عودة، وملاكوي، فتحي حسن. (١٩٩٢)، *أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية*، مكتبة الكتاني، أربد، الأردن.
- ٩- فيركسون، جورج. (١٩٩١)، *التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس*، ترجمة هناء محسن العكيلي، الجامعة المستنصرية، مطبعة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
- ١٠- الكبيسي، ثامر أحمد (٢٠٠١): *العلاقة بين التحليل المنطقي والتحليل الإحصائي لفقرات المقاييس النفسية*، مجلة الأستاذ، العدد (٢٥)، كلية التربية- أبن رشد، جامعة بغداد.
- 11- Block, P. (1991). *The empowered manager: Positive political skills at work. San Francisco: Josser-Bass Publishers.*
- 12- Chung, C., (2011). *Job stress, mentoring psychological empowerment, and job satisfaction among nursing faculty, doctoral thesis, college the graduate college university of nevada, las vegas.*
- 13- Conger, J.A., & Kanungo, R.N. (1988). *The empowerment process: Integrating theory and practice. Academy of Management Review, 13(3), 471-482.*
- 14- Jaeger, S.M. (2001). *Teaching health care ethics: The importance of moral Sensitivity for moral reasoning, Rlursing philosophy. 2. 131-142.*
- 15- Kieffer, C.H. (1984). *Citizen empowerment: A developmental perspective. Prevention in Human Services, 213(3), 9-36.*

- 16- Lee, S.Y.& Kubilius, P.O.(2006). *The emotional intelligence, moral Judgment, and Leadership of academically gifted adolescents*, ***Journal for the Education of the Gifted***, 30(1), 29-67.
- 17- Lloyd, et.al. (1999). **"Empowerment and The Performance of Health Services"**, *Journal of Management in Medicine*, Vol. 13, N. 2
- 18- Martin,S,.(2007). **The relationship between nurses'environtal and psychological strain in critical care nursing work enviornments**, A dissertation submitted to the graduate faculty of north carolina state university
- 19- Menon, S.T. (2001). **Employee empowerment: An integrative psychological approach**. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 153-181.
- 20- O'Brien,J,.(2010).**structure AL empowerment, psychological empowerment and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis**, Doctoral thesis, University of New Jersey
- 21- Seibert,S,. et.al,.(2011). **antecedents and consequences of Psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review**, *journal of applied Psychology American Psychological association*,vol. 96, no. 5, 981-1003.
- 22- Spreitzer,G,. doneson,D,. (2005). **musings on the past and future of employee empowerment** , *handbook of organizational development (edited by tom Cummings)*, thousand oaks:
- 23- Thomas, K.W., & Velthouse, B.A. (1990). **Cognitive elements of empowerment: An 'interpretive' model of intrinsic task motivation**. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.

- 24- Tirri, K. & Hanhimaki, E. (2009). Education for ethically sensitive teaching in critical incidents at school, Journal of Education for Teaching. 35.2, 107-121.
- 25- Wang, J., Zhang, D., (2012). **an exploratory investigation on Psychological empowerment among chinese teachers**, *advances in psychology study* vol. 1, no. 3.
- 26- Weaver, K. (2007). Ethical sensitivity: state of knowledge and needs for further research, **Nursing Ethics**. 14 (2) 141-155.