

التمكين النفسي وعلاقته بمهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين

Psychological Empowerment its Relationship to the Skill of Organize Indicative Relationship among Educational Counselors

أ.م.د. تهاني طالب عبد الحسين

هيئة البحث العلمي، العراق، بغداد tahanitalib47@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2025/06/20 تاريخ القبول: 2025/08/22 تاريخ النشر: 2025/09/01

Doi:10.21608/gfsc.2025.451361

مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على مستوى التمكين النفسي ومهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين، والتحقق من دلالة الفروق في التمكين النفسي و مهارة تنظيم العلاقة الارشادية على وفق متغيرات (الجنس، عدد سنوات الخدمة، التخصص الأكاديمي)، اعتمد منهج البحث الوصفي الارتباطي، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية البالغ عددها (٤٢٩) من المرشدين التربويين وتم بناء اداة اداتي البحث المتمثلة بمقياس التمكين النفسي ومهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين، وتم معالجة البيانات بالوسائل الاحصائية باستعمال الحقيبة الإحصائية (spss). وتوصلت الباحثة الى عدد من النتائج ان افراد عينة البحث يتمتعون بالتمكين النفسي ويفتقرون الى مهارة تنظيم العلاقة الارشادية، واتضح بان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين النفسي تبعا لمتغير الجنس ولصالح الذكور، بينما لا يوجد فروق في التمكين النفسي وحسب متغير (عدد سنوات الخدمة، والتخصص الأكاديمي)، اما بالنسبة لمهارة تنظيم العلاقة الارشادية لا توجد فروق وفق متغيرات (الجنس، عدد سنوات الخدمة، التخصص الأكاديمي)، وكانت هناك علاقة قوية بين التمكين النفسي ومهارة تنظيم العلاقة الارشادية الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، مهارة تنظيم العلاقة الارشادية، المرشدين التربويين.

Abstract:

The research aims to identify the level of psychological empowerment and the skill of organizing indicative relationship among educational counselors, and to verify the significance of differences in psychological empowerment and the skill of organizing indicative relationships, and the impact of variables (gender, , the number of work experience, and the specialization he research adopted the descriptive correlational approach, and the research sample was selected using a stratified random method, amounting to (429) educational counselors. The research tools were built, which are the psychological empowerment scale and the skill of organizing the indicative relationship among educational counselors. The data were processed using statistical means using the statistical package (spss). The researcher reached a number of results that the researchers are distinguished by psychological empowerment and lack the skill of indicative relationship. explained that there are statistically significant differences in psychological empowerment according to the gender variable and in favor of males, while there are no differences in diverse psychological empowerment. (number of years of service, academic specialization), as for the skill of organizing the indicative relationship, there are no differences according to the variables (gender, number of years of service, academic specialization), and there was a strong relationship between psychological empowerment and the skill of organizing the indicative relationship. The research came up with a number of recommendations and suggestions

Keyword: psychological empowerment, the skill of organizing indicative, educational counselors.

مقدمة:

ان العلاقة الارشادية علاقة تفاعلية يقودها المرشد بفنية ومهارة، وحتى تحقق هذه العملية أهدافها، يتوجب على المرشد ان يتمتع بالكفايات الارشادية اللازمة، ومن هذه الكفايات التمكين النفسي، لأنه من أهم محددات الدافعية للعمل ويعمل على تحسين مدركات المرشد واتجاهاته نحو عمله ودوره المهم في المدرسة. ان العلاقة الارشادية هي نقطة البداية وحجر الأساس في العملية الإرشادية. وعليها يتوقف نجاحها وتحقيق الأهداف المرسومة لها، وهي تختلف عن غيرها من العلاقة فهي علاقة مهنية بين المرشد والمسترشد تنشأ وتستمر لفترة من أجل مساعدة

المسترشد في التغلب على بعض الصعوبات التي تواجهه، لذلك يتطلب من المرشد التربوي ان يمتلك التمكين النفسي والمهارة اللازمة لتنظيم تلك العلاقة لضمان نجاحها وديمومتها.

ان مهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشد التربوي هي الأساس الذي تقوم عليه العلاقة الارشادية ومن خلالها يستطيع بناء علاقة مهنية سليمة ومثمرة مع المسترشدين.

من هذا المنطلق فإن هذا البحث يسعى إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين ومستوى امتلاكهم لمهارة تنظيم العلاقة الارشادية وتحديد هيكل وحدود العلاقة بينهم وبين المسترشدين، وتحديد الأدوار والمسؤوليات لكل منهما، وفقاً لما تم تحديده من مهام ضمن الهيكل التنظيمي لعملمهم في المدارس والمقررة من قبل وزارة التربية.

مشكلة البحث:

أصبح مجال الإرشاد النفسي من المجالات الهامة في حياة الإنسان المعاصر وخاصة لطلبتنا الأعداء ، إذ هم بحاجة لمن يساعدهم على حل مشكلاتهم، فهم يعيشون في عصر ارتفعت به حدة الضغوط النفسية والمشكلات الاجتماعية والأسرية، الناجمة عن التغيير الحاصل في نمط الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتطورات التكنولوجية المذهلة، حيث أصبح الطالب اليوم يعيش جملة من الصراعات، لذلك هو في امس الحاجة الى الخدمات الارشادية التي تقيئه من الوقوع في الاضطرابات النفسية والانحرافات السلوكية، ومساعدته على حل مشكلاته في جمع المجالات التربوية والمهنية والأسرية وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والسعي الى تحقيق مستوى عالٍ من الصحة النفسية، ولا يمكن ان يتحقق ذلك الا في ظل علاقة ارشادية ناجحة تبنى على أساس علمي ومنهجي، يقودها مرشد تربوي يمتلك من الكفايات الارشادية اللازمة لنجاح تلك العلاقة وخاصة التمكين النفسي ومهارة تنظيم تلك العلاقة.

إن ميدان العمل بصورة عامة والعمل الإرشادي بصورة خاصة، بحاجة ماسة الى تنمية التمكين النفسي للعاملين، فهو يعمل على رفع مستوى كفاءتهم وفاعليتهم الذاتية، وشعورهم بالاستقلالية والدافعية لإنجاز الأعمال المكلفين بها بسرعة وابداع (الغرابي، ٢٠٢١ ص 344)، وهذا ما نحتاجه في مدارسنا من وجود مرشدين تربويين اكفاء

يتميزون بالتمكين النفسي. يعمل التمكين النفسي على تنمية قدرات الفرد النفسية والاجتماعية، وزيادة ثقته بنفسه وبالآخرين، وقدرته على اتخاذ القرار، وذلك من خلال امتلاك الفرد أبعاد التمكين النفسي وهي الكفاءة، والمعنى، والتأثير، والاستقلالية (الضيدان، ٢٠٢٠، ص٤٢٢)، نستنتج مما ذكر ان التمكين النفسي من اهم المفاهيم التي يتطلب توافرها لدى المرشد التربوي، ليستطيع إنجاز عمله الارشادي بكفاءة وجودة وتميز، وبخلافه ستتهار العلاقة الارشادية. لان التمكين النفسي يؤثر إيجابياً على الطريقة التي يدرك بها المرشد عمله، ويساعده في التغلب على الضغوط النفسية والاجتماعية التي تحدث في محيط العمل وذلك من خلال الكفاءة والفاعلية الذاتية وبالتالي إلى تقوية السلوك الإبداعي والسلوكيات المرغوبة في المحيط المهني، فالتمكين النفسي يؤدي إلى بناء نموذج تحفيزي يساعد على إضافة شعور الفرد بالسيطرة على مهنته مما ينعكس بشكل إيجابي على الإبداع وزيادة الإنتاجية والابتكار (عبد الوهاب ومالك، ٢٠١٧، ص٢٢٠).

ان الافراد الذين يشعرون بالتمكين النفسي المنخفض يملكون نظرة سلبية عن ذاتهم، ويكونون اقل قدرة على حل المشكلات، ولا يستطيعون تحمل المسؤولية واتخاذ قراراتهم باستقلالية (Edwards, 2011, p: 27) ، وأيدت ذلك العديد من الدراسات منها دراسة مالك وسروار وأور Malik & al 2021 التي توصلت الى ان انخفاض مستوى الشعور بالتمكين النفسي يسهم في ضعف قدرات العاملين وامكانياتهم ودافعيتهم للعمل مما يجعلهم غير مستقرين في وظائفهم ولا يشعرون بالاستقرار الوظيفي (Malik, al, 2021, p: 12، واکدت ذلك أيضا دراسة Fong & al 2015 بأن الأفراد الذين لديهم تمكين نفسي منخفض يعانون من عدم الثقة بأنفسهم ولا يستطيعون مواجهة المشاكل التي يتعرضون لها، ولديهم اتجاهات سلبية عن أنفسهم والآخرين، ولا يتمتعون بالاستقلالية في اتخاذ القرار (Fong & al.2015,p:129). لذلك أصبح من الضروري حث الباحثين وأصحاب القرار على إيجاد البرامج والخطط والوسائل التي تعمل على تنمية التمكين النفسي للمرشدين التربويين، لنضمن نجاح العملية الارشادية في مدارسنا وتحقيق الأهداف المنشودة منها عن طريق مرشدين تربويين مؤهلين نفسياً ومهنيًا. أن العمل الإرشادي يتطلب توافر مجموعة من المهارات الارشادية لدى المرشد التربوي ليتمكن من انجاز عمله الارشادي على أكمل وجه، ومنها مهارة تنظيم العلاقة

الإرشادية، فالمرشد والمسترشد في هذه العلاقة لهما أدوار وعليهما مسؤوليات، كما أن هناك محددات وقيوداً على العملية الإرشادية المفروض الالتزام بها من قبل الطرفين، و ان عدم امتلاك المرشد التربوي لمهارة تنظيم العلاقة الإرشادية يؤدي الى الإخفاق في تكوين علاقة ناجحة بين المرشد والمسترشد، حيث أكد (Tanner) ان تجاهل العلاقة الإرشادية وإهمالها بين المرشد والمسترشد يؤدي الى خفض معنويات الطالب وشعوره بالوحدة النفسية والانسحاب وانهباء العلاقة الإرشادية (الشناوي، ١٩٩٦، ص ١٢٨)، نحتاج في مدارسنا الى ان يكون الارشاد التربوي مركزاً للعملية التربوية، لما له من دور في نمو شخصية الطالب وفهم قدراته واحتياجاته، ومساعدته على تحقيق ذاته وفقاً لقدراته، والسعي نحو بناء شخصياتهم وعقولهم وأفكارهم بشكل سليم وبناء، لأن أبناء اليوم هم رجال الغد ومستقبل الامة (الخوارج، ٢٠٠٢، ص ٣). لذلك يتطلب من المرشد التربوي ان يمتلك المهارات الإرشادية اللازمة لنجاح عمله، وفي مقدمتها مهارة تنظيم العلاقة الإرشادية لما لها من دور في تحديد طبيعة العلاقة الإرشادية بين المرشد والمسترشد لضمان نجاحها واستمرارها.

يعد التمكين النفسي ومهارة تنظيم العلاقة الإرشادية من الموضوعات الجديرة بالبحث لما لها من أثر فعال على تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين، وتعزيز قدرتهم على إقامة علاقات فعالة مع الهيئة الادارية والطلبة وكسر الحدود التنظيمية والإدارية التي تعيق أداء عملهم، فضلاً عن شعورهم بالاستقلالية وقدرتهم على التأثير في البيئة المدرسية التي يعلمون فيها وادراكهم لأهمية العمل الإرشادي الذي يقدمونه (خليفة، وشهاب، ٢٠١٥، ص ٤١٣). لذلك ارتأت الباحثة الخوض فيهما للتعرف على مستويات التمكين النفسي ومهارة تنظيم العلاقة الإرشادية للمرشدين التربويين، لما لهما من دور في تحسين ادائهم المهني وزيادة دافعيتهم للعمل، وتعزيز قدرتهم على مواجهة المعوقات والصعوبات والتحديات والضغوط التي تواجههم في العمل، لأنه مهنة الارشاد التربوي من المهن التي تتميز بالضغوط النفسية والاحترق النفسي وحسب ما أكدته الكثير من الدراسات في هذا المجال، فهي تتطلب ان يتصف المرشدين التربويين بالكفاءة والشعور بالمسؤولية وحب العمل والاندماج في أداء مهامهم، وجميعها من أبعاد التمكين النفسي، ومن هذا المنطلق يعتبر المرشد التربوي ذو الكفاءة المهنية المستشعر بالمسؤولية الملقاة على عاتقه والمنخرط في مهامه بتوازنٍ ما بين قدراته

وامكانياته ومتطلبات عمله، وبين أدواره كمرشد تربوي يتمتع بدرجة عالية من التمكين النفسي ومهارة تنظيم العلاقة الارشادية لأنها حجر الأساس في بناء ونجاح العلاقة الارشادية وديمومتها، وهذه من اهم اهدافنا وطموحاتنا التي نسعى الى تحقيقها كباحثين وتدرسيين ومختصين في مجال الارشاد النفسي والتربوي.

لقد احست الباحثة من خلال عملها في مجال الارشاد النفسي والتربوي الى ضرورة اني تتمتع المرشد التربوي بمهارة تنظيم العلاقة الارشادية والتمكين النفسي لكي يتمكن من أداء المهام الموكلة له، وحسب متطلبات الهيكل التنظيمي واهداف المؤسسة التي ينتمي اليها، ان الباحثة من خلال احتكاكها بالمرشدين التربويين خلال عملها وتواصلها المستمر معهم اما بصفة مرشدين تربويين يعملون في المدارس او طلبة دراسات عليا او متدربين بالبرامج التدريبية التطويرية ، وجدت بان هناك ضرورة لدراسة هذين المتغيرين للوقوف على مستوى التمكين النفسي، وهل يتمتع المرشد التربوي في مدارسنا بالتمكين النفسي ولديه مهارة تنظيم العلاقة الارشادية، لهذا الباحثة تسعى من خلال هذا البحث التعرف على:

- ما مستوى التمكين النفسي ومهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين، وماهي الانساق الارتباطية بينهم.

أهمية البحث

تسعى التربية الحديثة لأعداد الطالب ان يكون مواطناً يتحمل مسؤولياته الشخصية وقادراً على اتخاذ القرار، وان يسهم مع الآخرين في بناء المجتمع، وذلك بفضل ما تقدمه المدرسة من خدمات ارشادية عن طريق مرشدين تربويين مؤهلين اكاديمياً ومهنياً ونفسياً (الكفافي، ١٩٩٩، ص٣٩٧). اذ تهدف العلاقة الارشادية الى مساعدة الطالب في ضوء استعداداته وقدراته كي يفهم ذاته ويحققها، وتوجيه حياته وتحديد اهدافه في ضوء معايير المجتمع واسسه التشريعية، وتحقيق سعادته في كافة ميادين الحياة الشخصية والتربوية والمهنية والاجتماعية (محمود، ١٩٩٨، ص٣٦)، يؤكد الباحثين في مجال الإرشاد النفسي أن مهارة تنظيم العلاقة الارشادية يجب أن تكون من اوليات عمل المرشد التربوي، وان تكون واضحة أمام المسترشد منذ الجلسة الأولى، لأن مهارة تنظيم العلاقة الارشادية لها دور كبير في تنمية ثقة المسترشد تجاه المرشد،

وضمن استمرارية الاتصال والتواصل الفعال والمثمر اثناء العملية الارشادية (الشناوي، ١٩٩٦، ص٤٩٦).

ان الخدمات الارشادية مؤشراً على تقدم المجتمع ورقيه، فلم تعد الخدمات النفسية والارشادية ترفاً بل اصبحت ضرورة (ابوعيطه، ١٩٨٨، ص٦٥). مما دفع بعلماء النفس المعاصرين على طرح مسألة الارشاد وجعلها من واجبات المدرسة الاساسية، وذلك لأسباب عديدة منها تطور التعليم في مناهجه وأهدافه واساليبه، والاهتمام بشخصية المتعلم من الجوانب النفسية والاجتماعية والسلوكية، فمن خلال العملية الارشادية تحقق الإدارة المدرسية الكثير من اهدافها ومن أهمها المساهمة في تشكيل سلوكيات الطلاب وقيمتهم داخل المدرسة وخارجها، ومساعدتهم في تخطي العقبات التي تعترض طريق نجاحهم وتحول دون تحقيق اهدافهم المنشودة (السميح، ٢٠١٠، ص٨٥). ولا يمكن تحقيق ذلك الا من خلال العلاقة الارشادية الناجحة والفعالة والمبينة على أسس علمية يوظف بها المرشد التربوي مهارة تنظيم العلاقة الارشادية، يحقق المرشد التربوي من خلال مهارة تنظيم العلاقة الارشادية أهداف العملية الارشادية بشكل جيد وبأسرع وقت وأقل جهد وتكلفة، وتضمن له تنظيم العلاقة التي تربطه مع أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة، من اجل تحقيق أهداف العملية التربوية والارشادية والارتقاء بها ومواكبة التقدم في المجتمع (الغرابي، ٢٠٢١، ص٣٤١). ويمكن القول أنه ما لم تنشأ علاقة إرشادية صحيحة، لن ينجح المرشد في عمله الإرشادية، بل إن بعض المنظرين في مجال الإرشاد مثل كارل روجرز Karl Rogers يروى أن الإرشاد هو علاقة بداخلها جهد للمرشد في مساعدة المسترشد تتطلب مهارة لتنظيم تلك العلاقة، وأن هذه العلاقة إذا استوفت شروطها من حيث اعدادها و تنظيمها وفق مهارة تنظيم العلاقة الارشادية، وتوفرت بها وتخللها التقبل، والمشاركة والأصالة من جانب المرشد، وإذا أدرك المسترشد هذه الشروط، أو الخصائص في المرشد إدراكا صحيحا، فإن ثمة تغييرا في بناء الذات، وفي التعامل مع الخبرات سوف يحدث، وأن المسترشد سيحقق ما سعى إليه من العملية الارشادية (الشناوي، ١٩٩٦، ص٥٦).

أن الإرشاد التربوي علاقة مهنية تتجلى في تقديم المساعدة من قبل المرشد الى المسترشد، وهذه المساعدة تتم وفق عملية تخصصية تقوم على أسس نظرية وعلمية تتيح الفرصة أمام الطالب لفهم نفسه وإدراك قدراته بشكل يمنحه التوافق والصحة

النفسية وتدفعه الى المزيد من النمو والإنتاجية (زهرا، ١٩٨٤، ص ٥٦). يتولى المرشد التربوي في المدرسة مهام الارشاد التربوي، لكونه متخصص يجيد فن توظيف معرفته العلمية ومهاراته المهنية وخبراته الشخصية في تحقيق اهداف العملية الارشادية، وهو اختصاصي معتمد من هيئات أكاديمية ومهنية، يمارس دوره المهني من خلال العلاقة الإرشادية مع المسترشدين، ومن المفترض أن يكون ذا خبرة ويمتلك مهارة تنظيم تلك العلاقة ويشعر بالتمكين النفسي ليكون قادراً على تحقيق الأهداف التي تسعى اليها المهنة (الرشيدي والساهل، ٢٠٠٠، ص ١٠٢). لأن التمكين النفسي من اهم محددات الدافعية للعاملين، اذ يعمل على رفع مستوى كفاءتهم الذاتية، وتعزيز جودة ادائهم، ويمنحهم مستوى عالي من الاستقلالية والقدرة على اتخاذ القرارات، وحرية الأداء، ويرفع من مستوى ادراكهم لطبيعة متطلبات عملهم (Spreitzer, 1995, p:88). وهذا ما نطمح له بان يتمتع به المرشدين التربويين لئيتمكنوا من أداء مهامهم على أكمل وجه وحسب أهداف المؤسسة التربوية التي ينتمون اليها.

ان التمكين النفسي من المفاهيم المهمة التي يمكن تنميتها لدى الأفراد في العديد من المجالات، وذلك لنتائج الفعالة والإيجابية في الوصول إلى الأداء المثالي في بيئة العمل، فالتمكين النفسي يتمحور حول إعطاء الفرد مزيداً من الحرية والاستقلالية وتحمل المسؤولية في أداء واجباته مما يجعله أكثر فاعلية وتأثيراً في عمله، وإدراك ووعي بأهمية وقيمة العمل الذي يقوم به، فالموظفين الذين لديهم مستوى عالٍ من التمكين النفسي لديهم مواقف إيجابية تجاه عملهم، ومشاركة أفضل مع زملائهم ومدراءهم، وبخلافه يشعرون بالعجز والياس، وضعف الانتماء للمؤسسة التي يعملون بها وتنعكس سلباً على أدائهم واستقرارهم الوظيفي (خوجه، ٢٠٢٤، ص ٣٦٤). وقد توصلت بعض الدراسات الى هذه نتائج منها دراسة Chaing & Hsieh, 2012 التي اكدت على ان الافراد الذين لديهم مستوى مرتفع من التمكين النفسي في بيئة العمل يمتازون بالأداء المتميز، وثقتهم العالية بأنفسهم وقدراتهم الذاتية في إنجاز ما يوكل إليهم من مهام، والشعور بالمسؤولية والانتماء للمؤسسة التي يعملون بها، مما ينعكس ايجاباً على أدائهم واستقرارهم الوظيفي (الشريدة، عبد اللطيف، ٢٠١٨، ص ٣٠٠).

اكدت دراسة Lashly 2001 ان الاستقلالية في اتخاذ القرار من اهم مكونات التكوين النفسي، لان الافراد الذين يتمتعون بالاستقلالية في اتخاذ القرار يشعرون

بالرضا والثقة بالنفس والقدرة على الابداع والتميز، والمرونة والدافعية نحو الإنجاز (Lashly, 2001. P:12). وتوصلت العديد من الدراسات بان هناك علاقة بين التمكين النفسي وموقع الضبط، فاذا كان موقع الضبط داخليا يشير الى مستوى عالي من التمكين النفسي، بينما يشير الضبط الداخلي الى مستوى منخفض من التمكين النفسي (عامر، ٢٠٢٣، ص ٤١١).

أوضح Spreitzer, et al. 1999 أن التمكين النفسي عامل مهم لإثارة وادارة الإبداع في المؤسسات، اذ يعمل على استمرار الجهود الإبداعية للعاملين بالرغم من وجود العوائق التنظيمية في بيئة العمل، وان امتلاك العاملين الحرية في اتخاذ القرار يحسن من مستوى الطاقة الإبداعية لديهم. وتوصلت دراسة Knight-Turvey 2006 أن الحرية من القيود التنظيمية في العمل تعزز من الطاقة الإبداعية للعاملين. وأكد Knol & Linge 2009 على أهمية التمكين النفسي في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين، حيث يؤدي التمكين النفسي إلى تنمية قدرات العاملين واكتسابهم مهارات وخبرات العمل المختلفة مما يساهم في زيادة قدراتهم الإبداعية (الشريفة، عبد اللطيف، ٢٠١٨، ص ٢٩٩)، وهذا ما نطمح ونسعى له ان يتحلى به المرشد التربوي بصفات التمكين النفسي من الحرية في اتخاذ القرار والاستقلالية والقدرة على الابداع والتميز ومواجهة المعوقات والصعوبات وضغوطات العمل، ولا يتحقق ذلك الا من خلال تنمية التمكين النفسي ومهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين .

ان المرشدين التربويين يعملون في البيئة المدرسية وتربطهم علاقات مختلفة مع الإدارة والمدرسين والطلبة تختلف هذه العلاقة من فئة الى اخرى، لهذا يتوجب على المرشد ان يمتلك مهارة تنظيم تلك العلاقة ليستطيع تحديد ابعاد العلاقة وهدفها ودوره فيها، لأنه لا يمكن ان يحقق النجاح في عمله الارشادي ما لم يكن ملما بتلك المهارة وقادرا على أدائها، فضلا عن تمتعه بقدرة التمكين النفسي بخصائصها من الاستقلالية والحرية والمعنى والقدرة على التأثير بالآخرين. ومن هنا تكمن اهمية البحث الحالي بإمكانية التعرف الى المهارات والصفات التي تنبؤ بنجاح المرشد التربوي في عمله الارشادي، والمتمثلة بمتغيرات البحث من التمكين النفسي ومهارة تنظيم العلاقة الارشادية، مما يستدعي ذلك انتباه المختصين والقائمين على العملية التربوية بالاهتمام بهذه المتغيرات واعطاءها أولوية في التخطيط لما لها دور في نجاح العلاقة الارشادية.

كما تكمن أهمية البحث في تسليط الضوء على العوامل والمقومات التي تعمل على تنمية التمكين النفسي لدى المرشد التربوي، من خلال فسخ المجال له للعمل باستقلالية مع إعطائه فسحة من الحرية لاتخاذ القرارات الخاصة بالعملية الإرشادية، وتوفير مقومات العمل التي تحفزه على الابداع والتميز وحب العمل، ومساعدته من خلال عملية التدريب والتقويم المستمر على تطبيق مهارة تنظيم العلاقة الإرشادية في عمله الإرشادي.

كما تكمن أهمية البحث في بناء اداتي القياس المتمثلة بمقياس التمكين النفسي ومقياس مهارة تنظيم العلاقة الإرشادية لدى المرشدين التربويين، وان هذه المقاييس قد ترفد المكتبة العربية والعراقية. خاصة بانها غير متوفرة في مجال الارشاد النفسي والتوجيه التربوي على حد علم الباحثة.

وقد يثير هذا البحث ايضاً اهتمام الباحثين لدراسات هذه المتغيرات من جوانب اخرى، او ايجاد علاقتها بمتغيرات ايجابية اخرى، لتكون قاعدة نظرية عريضة على اساسها يقوم المرشدون التربويين والباحثون ببناء برامج لتنمية متغيرات البحث لدى المرشدين التربويين.

اهداف البحث:

أستهدف البحث الحالي التعرف على :

- مستوى التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين.
- التعرف على دلالة الفروق في درجات التمكين النفسي لدى أفراد العين
- البحث على وفق المتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخدمة، التخصص).
- مستوى مهارة تنظيم العلاقة الإرشادية لدى المرشدين التربويين.
- التعرف على دلالة الفروق في درجات مهارة تنظيم العلاقة الإرشادية لدى افراد
- العينة البحث على وفق المتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخدمة، التخصص)
- التعرف على العلاقة بين التمكين النفسي ومهارة تنظيم العلاقة الإرشادية لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين (ذكور واناث) العاملين في المدارس الابتدائية والثانوية التابعة الى مديريات تربية بغداد الكرخ والرصافة للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

تحديد المصطلحات:

• التمكين النفسي: Psychological Empowerment عرفه كل من :

Spreitzer 1995 : الحافز الداخلي الذي يظهر عدد من المدارك التي تعكس مواقف الافراد نحو المهام التي يقومون بها، والتي تظهر في أربعة مدارك الكفاءة، الاستقلالية، التأثير، المعنى (Spreitzer,1995, p: 44).

Ugwu, Onyishi, & Rodríguez, 2014: شعور داخلي لدى الفرد، ويتم تعزيزه من خلال إعداد البيئة الخارجية التي تقدم له التحفيز والحرية والاستقلالية والشعور بالمسؤولية (أبو ذويب، ٢٠٢٣، ص ٢٧).

Brancato, 2000 : معتقدات الفرد حول قدرته على القيام بمهمة ما بشكل جيد، وإحساسه بتقرير المصير، والحكم الذاتي في التأثير في النتائج، فالتمكين النفسي وسيلة لتشجيع الافراد على اتخاذ القرارات والتميز في الأعمال التي يقومون بها، كما انه يولد شعوراً داخلياً لدى الفرد بالسيطرة والتحكم في بيئته الخارجية، ويجعلهم أكثر إبداعاً وأقل خوفاً من تجريب ما هو جديد (Brancato, 2000, p: ١٩٦).

Thakre & Mathew 2020: مدركات الفرد التي تعزز مبادراتهم الشخصية لتحسين ادائهم لوظائفهم بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والعمل على تعميق ثقتهم بقدراتهم وامكانياتهم (Thakre & Mathew ,2020, p:47).

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف Spreitzer 1995. وذلك لتبني النظرية في بناء الأداة وتفسير النتائج.

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من خلال استجابته على مقياس التمكين النفسي الذي استخدمته الباحثة لأغراض البحث الحالي.

مهارة تنظيم العلاقة الإرشادية Skill organize of relationships indicative عرفها كل من:

Stwart, Winborn, Burks& Engelkes1978: تكوين علاقة يمكن في إطارها أن يتلقى المسترشد المساعدة من المرشد كي يتعامل مع المشاكل التي تحدث أثناء نموه وتطوره ومساعدته على حلها بشكل سريع ، كما يساعد الإرشاد المسترشدين على تنمية مهاراتهم في حل المشكلات بحيث يمكنهم أن يستخدموا هذه المهارات في أي وقت بعد انتهاء العلاقة الإرشادية (الشناوي، ١٩٩٦، ص ٣٠).

Goleman1995: قدرة الفرد على تكوين علاقات متبادلة مع الآخرين والتفاعل معهم بفاعلية وقدرته على قيادتهم وبناء روابط إنسانية من خلال العلاقة الإرشاد. (Golman, 1995, p:50).

Cooper & Sawlf1997: القدرة على تكوين علاقة إنسانية مهنية تعتمد على الثقة والتعامل بصدق وتقبل والاحترام للآخرين ضمن حدود العلاقة الإرشادية. (Cooper & Sawlf, 1997 , p:61).

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف Stwart1978 وذلك لتبني انموذج Stwart & al 1978 في بناء أداة القياس وتفسير النتائج.

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من خلال استجابته على مقياس مهارة تنظيم العلاقة الارشادية الذي استخدمته الباحثة لأغراض البحث الحالي.

• المرشد التربوي Educational Counselor : عرفته وزارة التربية ١٩٨٨: أحد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلاب التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء أكانت هذه المعلومات متصلة بالطالب أو بالبيئة المحيطة به لغرض تبصيره بمشكلاته ومساعدته على أن يفكر في الحلول المناسبة لهذه المشكلة أو المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرضيه لنفسه (وزارة التربية، ١٩٨٨، ص ١٠).

تبنت الباحثة تعريف وزارة التربية ١٩٨٨ للمرشد التربوي، وذلك لكون عينة البحث من المرشدين التربويين الذين يعملون في هذه الوزارة.

أولاً: التمكين النفسي Psychological Empowerment:

التمكين النفسي من المفاهيم الحديثة نسبياً بدء في الظهور بتسعينات القرن العشرين في كتابات Spreitzer ١٩٩٥ كان مرتبطاً بمجالات التنمية المهنية وسوق العمل، قبل أن يصبح من المفاهيم التي تقع ضمن توجهات علم النفس الإيجابي، واصبح التمكين النفسي من أهم أدوات التنمية البشرية التي تصب في رفع مستوى كفاءة الفرد وتستثمرها في تطوير قدرته على الإنجاز وتحسين جودة حياته، وهي من المفاهيم التي ترتقي بالإنسان إلى مستويات راقية تتمركز حول منح الفرد حرية الأداء ومشاركة أوسع في تحمل المسؤولية ووعي أكبر بمعنى الدور الذي يقوم به (شاهين، ٢٠١٧، ص ٥٦).

التمكين النفسي له تفسيرات متباينة نتيجة للاختلاف في وجهات النظر حول هذا المفهوم المرتبط بالسلوك البشري وبالتمكين النفسي والسلوك الإداري وإدارة الموارد البشرية. فهذه الارتباطات المتعددة أدت إلى بروز تفسيرات متعددة، ومن هنا ستطرق الباحثة الى تفسيرين هما تفسير Zimmerman 1995 و Spreitzer 1995.

_ نموذج Zimmerman, 1999:

قدم Zimmerman, 1995 انموذج نظري لتفسير التمكين النفسي تضمن ثلاثة ابعاد أساسية وهي:

القيم: هي معتقدات واتجاهات الفرد نحو المشاكل والقضايا في عدة مجالات مختلفة كالصحة والتوافق النفسي والكفاءة والتعليم وغيرها.

العمليات: الوسائل والاستراتيجيات التي يستخدمها المختصين لمساعدة الافراد على اكتساب المهارات التي تمكنهم من التحكم في مصادر القوة في بيئة العمل وتوظيفها بما يتناسب وقدراتهم، ومن الأمثلة على هذه استراتيجيات صنع القرار واستراتيجية التعلم الجماعي واستراتيجيات اعداد القادة.

النتائج ويمثل المخرجات الناتجة عن تفاعل مصادر القوة في بيئة العمل مع الاعداد والتدريب التي قام بها المختصين _ أنموذج Spreitzer 1995:

قدم Spreitzer 1995. انموذج نظري لتفسير التمكين النفسي يتكون من أربعة مفاهيم أساسية وهي:

- ١ - المعنى: توافق الفرد بين العمل الذي يؤديه ومعاييره الشخصية كمعتقداته وسلوكياته الفردية، أي استشعار العامل بقيمة العمل الذي يقوم به ومعناه، ولذلك فإن المعنى يتضمن التوافق بين متطلبات العمل والأدوار التي يقوم بها الفرد من جهة والاعتقادات والقيم والسلوكيات من جهة أخرى (Spreitzer, 1995, p: 91).، واكد (Flaherty, 2017) أن المعنى يظهر بوضوح عند وجود التوافق بين قيم الموظفين ومكان عملهم واهداف المؤسسة والمهام المكلفين بإنجازها، فإذا كانت جميع هذه الاعتبارات منسجمة فإن الوظيفة بلا شك تكون ذات معنى وقيمة للموظفين، وإذا كانت متناقضة فهذا يكرس شعور الموظف بنقص المعنى أي أن الوظيفة لا معنى لها وبالتالي ستنعكس سلبا على إنجازهم وشعورهم بالانتماء للمؤسسة التي يعمل بها وستؤثر عليه نفسيا وعلى إنجاز المهني، (الوادي، ٢٠١٢، ص ٣٧).
- ٢ - الكفاءة: القدرة على التأثير في نتائج العمل وفقا لما يملكه الموظف من قدرات، فهو يشعر ويؤمن بأن عمله سيكون له تأثير على ما يحدث في بيئة العمل الخاصة به، كما يعي الموظف بان له تأثير على القرارات التي يتم اتخاذها من قبل ادارته وخاصة المتعلقة بعمله الأمر الذي يرفع من مستوى دافعيته النابعة من الوظيفة نفسها، وعلى العكس من ذلك عند إحساس الموظف بانعدام تأثيره على العمل الذي يقوم به سوف ينعكس على خفض دافعيته، الأمر الذي سيترتب عليه شعوره بعدم الانتماء التنظيمي للمؤسسة التي يعمل بها وبالتالي قلة الإنتاجية وسوء الأداء
- ٣ - الاستقلالية: قدرة الموظف الى حرية التعبير عن الأفكار والمقترحات وله الحق في اتخاذ القرار وذلك من خلال الحرية الممنوحة له من قبل الإدارة العليا، ان الاستقلالية في مكان العمل تمنح الموظف حرية الاختيار عندما يرتبط الامر بالإنجاز وعمل الأشياء التي يراها مناسبة، فيكون له الحق في اختيار البديل المناسب الذي يكون منسجماً مع وجهة نظره وتقديره الخاص، وهذا يمنحه القدرة على مواجهة المشاكل والمعوقات في العمل وعلى جميع المستويات، إضافة الى التميز وارتفاع مستوى الإنتاجية.

٤ - التأثير: ادراك الموظف بمدى قدرته على المساهمة والتأثير في النتائج والمخرجات وقرارات المؤسسة التي يعمل بها، وأيضاً يعي بقدرته على التأثير بالآخرين العاملين معه بما يتوافق مع الهيكل والسلوك التنظيمي لمؤسسته.
(المعاني والتخاينة، ٢٠٢٢، ص ٤٠٤) و (النواجحة، ٢٠١٦، ص ٣٠٢).
ستتبنى الباحثة نموذج Spreitzer 1995 في بناء أداة القياس وتفسير النتائج لأنه ينسجم مع اهداف البحث

ثانياً، مهارة تنظيم العلاقة الإرشادية **skill of organize indicative relationships**:
قدم سيتورات وزملاؤه ١٩٧٨ أنموذجاً لمهارة تنظيم العلاقة الإرشادية، يهدف هذا الانموذج الى تنظيم العلاقة الإرشادية بين المرشد والمسترشد، وقد حددوا في الانموذج الذي وضعوه عدة خطوات تحدد مسار العلاقة الإرشادية. وعلى المرشد الالتزام بخطوات الانموذج والذي يمثل مهارة تنظيم العلاقة الإرشادية وبخلافه لا يكتب النجاح للعلاقة الإرشادية التي بين المرشد والمسترشد.

– أنموذج سيتورات وزملائه ١٩٧٧: **Stewart, Winborn, Johnson, Burks Engelkes**
يرى "ستيوارت وزملاؤه ١٩٧٧" في النموذج الذي عرضه للإرشاد أن التنظيم خطوة رئيسية لشرح العلاقة الإرشادية، وأن ذلك يتم بتنظيم العلاقة. ويشتمل هذا الجهد على أربعة جوانب أساسية هي:

• الغرض: على المرشد ان يعلم الغرض من الإرشاد هو تكوين علاقة ارشادية من خلالها يتلقى المسترشد المساعدة من المرشد كي يتعامل مع مشكلاته ويساعده على حلها، كما يساعد الإرشاد المرشدين على تنمية مهاراتهم في حل المشكلات بحيث يمكنهم من استخدام هذه المهارات في أي وقت بعد انتهاء العلاقة الإرشادية.

في العلاقة الإرشادية يقوم المرشد بمساعدة المرشدين في كيفية اتخاذ القرارات حول دراستهم بعد المرحلة الثانوية، وطلبة آخرون قد يكونون بحاجة إلى مساعدتهم في بحث مشكلاتهم المدرسية مع المنهج ومع المدرسين، والبعض الآخر يكون لديهم مشكلات في التواصل والتوافق مع الآخرين مثل زملائهم في المدرسة أو في الصف او مع والديهم أو أفراد أسرهم أو في أعمالهم وغيرها من المشاكل.

- **المسؤوليات:** على المرشد ان يحدد مسؤولية الطرفين ضمن العلاقة الارشادية، ويجب أن يتعرف المرشد إلى المسترشد. فالمسترشد بشكل أساسي يصف ويناقش المشكلات الخاصة به ويشترك في المقابلة بتزويد المرشد المعلومات المطلوبة ويجب أن يوضح المرشد المسؤولية التي تقع على كاهل المسترشد ومسؤولية اتخاذ القرارات وتنفيذها. بمعنى ان المرشد يوضح بان دوره مساعدته في استبصار مشكلته والتعرف على الخيارات المتاحة لحلها وعلى المسترشد ان يتخذ القرار بنفسه وحل مشكلته بذاته.
- **التركيز على المشكلة:** أن يدرك المسترشد أنه لكي ينجح العمل الإرشادي فعليه أن يركز على مشكلة محددة بقصد تحقيق تعديل واضح في السلوك. وعليه يتم إعداد هدف محدد متفق عليه من قبل المسترشد والمرشد معاً. إن المرشد بالإضافة إلى توضيحه المشكلة ي أثناء تنظيم العلاقة، فإنه يمكن أن يفعل ذلك بشكل ضمني في المراحل التالية من الجلسات الارشادية باستخدام المهارات الارشادية المختلفة والأساليب الارشادية التي من خلالها يمكن تعزيز الاستجابة المرغوب بها واطفاء السلوك غير المرغوب فيه.
- **الحدود:** على المرشد ان يضع حدود للعلاقة الارشادية بينه وبين المسترشد ويناقشه بما يتعلق بحدود تلك العلاقة، وأنهما سيتعاملان مع مشكلة محددة قابلة للحل وان يوضح المرشد للمسترشد بان مشكلته من المشاكل التي يتعرض لها الكثير من الافراد، فالمرشد سواء أكان من يعمل في مدرسة أم في مؤسسة، عليه أن يوضح للمسترشد بأن اشتراكه في العملية الإرشادية قائم على أساس الاختيار وليس على أساس الإكراه حتى لو كان محالاً من آخرين مثل المدير أو المدرسين أو الوالدين. وعلى المرشد اخذ موافقة المسترشد في المشاركة والبدء بالعلاقة الارشادية، واذ لم تتوفر القناعة والرغبة لدى المسترشد، فلايمكن الاستمرار بالعلاقة الارشادية ولن يكتب لها النجاح.
- **وتقع على المسترشد مسؤولية وصف المشكلات التي جاء من أجلها، وعلى المرشد ان يطمئن المسترشد بان حديثه محاط بسرية تامة وأن المعلومات التي سيديلي بها في الجلسات الإرشاد لن يطلع عليها أحد، كما يوضح أن مبدأ السرية لن يخرق إلا إذا تحقق للمرشد أن المسترشد سيلحق الضرر بنفسه أو بالآخرين.**

ويتم الاتفاق بين الطرفين على تحديد وقت وتاريخ الجلسة، والمدة الزمنية للجلسة الارشادية، وعلى المسترشد أن يدرك أنه مقيد بمواعيد وأوقات محددة على الطرفين الالتزام بهما. (الشناوي، ١٩٩٦، ص ٧٦-٧٨).

الباحثة تبنت نموذج سيتورات وزملاته في بناء أداة القياس وتفسير النتائج ١٩٧٧ لأنه ينسجم مع اهداف البحث
الدراسات السابقة:

ركزت الباحثة في اختيار الدراسة السابقة على الدراسات التي تنسجم مع
اهداف وعينة البحث الحالي:
دراسة الغرابي (٢٠٢١) : مهارات التمكين النفسي وإدارة الصراع النفسي لدى
المرشدين التربويين.

هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين مهارات التمكين النفسي وإدارة
الصراع النفسي لدى المرشدين التربويين في محافظة النجف، ولتحقيق أهداف البحث
قام الباحث ببناء ككل من مقياس مهارات التمكين النفسي، ومقياس إدارة الصراع
النفسي، وتألقت العينة من (١٨٠) مرشد ومرشدة، وأسفرت نتائج الدراسة عن تمتع
المرشدين التربويين بمستوى عال من مهارات التمكين النفسي، ولديهم القدرة على إدارة
الصراع النفسي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين مهارات التمكين وإدارة الصراع
النفسي. (الغرابي، ٢٠٢١).

دراسة الفراج (٢٠٢٢): التمكين النفسي وعلاقته بالتوجه نحو الحياة المهنية لدى
المرشادات الطالبات بمنطقة القصيم.

هدفت الدراسة التعرف على علاقة التمكين النفسي بالتوجه نحو الحياة
المهنية، والتعرف على مستويات التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة المهنية، والكشف
عن الفروق في مستويات التمكين النفسي وفقاً للتخصص الدراسي، والخبرة والمرحلة
الدراسية التي تعمل بها المرشدة، وتألقت عينة البحث من (٢٣٠) مرشدة بمنطقة
القصيم، وتم بناء أدوات القياس للمتغيرين من قبل الباحثة، توصلت الدراسة إلى
وجود علاقة إيجابية بين التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة المهنية، وأن مستويات
التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة المهنية كانت مرتفعة لدى المرشادات الطالبات،
وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات التمكين النفسي تبعاً لمتغيرات الخبرة

والتخصص الدراسي، ووجود فروق دالة إحصائياً في مستويات التمكين النفسي في اتجاه مرشدات المرحلة الابتدائية. (الفرج، ٢٠٢٢)
دراسة عبد الزهرة (٢٠٢٢): مهارات إدارة الذات وعلاقتها بتنظيم العلاقة لدى المرشدين التربويين.

هدفت الدراسة قياس مهارات إدارة الذات وتنظيم العلاقة لدى المرشدين التربويين ومعرفة العلاقة بينهما تحقيق قام الباحث ببناء مقياس إدارة الذات على وفق نظرية (Bandura,1991) وكانت عدد فقرات المقياس (٤٥) فقرة، وأيضاً قام الباحث ببناء أداة قياس تنظيم العلاقة على وفق نظرية (Goleman)، (1995) وكانت عدد فقرات المقياس (٤٠) فقرة، واختار الباحث عينة قوامها (١٨٠) مرشد ومرشد تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وحلل الباحث البيانات باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم النفسية والاجتماعية (spss)، وتوصلت الدراسة ان المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى جيد من إدارة الذات وتنظيم العلاقات، وكانت هناك علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيرين. (عبد الزهرة، ٢٠٢٢).

منهجية البحث واجراءاته:

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، فقد تم اجراء البحث ميدانياً باستعمال المقياس والتحليل والتفسير. ويتضمن ايضاً كل اجراءات البحث من وصف عينة البحث، وشرح الخطوات التي أتبع في اعداد اداتا البحث (التمكين النفسي) و (مقياس مهارة تنظيم العلاقة الارشادية) لدى المرشدين التربويين ابتداء من تحديد الفقرات مروراً بإجراءات التحقق من مميزاتها أداة والتعرف إلى صدقها وثباتها وانتهاء بالوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً، وكما يأتي نصه:

أولاً - مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث الحالي من المرشدات والمرشدين التربويين في المديرية العامة لمحافظة بغداد، ويتكون مجتمع البحث بحسب احصائية وزارة التربية من (٢٨٦٠) مرشدة ومرشداً، بواقع (١٦٦١) مرشدة و(١١٩٩) مرشد للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥ والجدول (١) يوضح ذلك.

التمكين النفسي وعلاقته بمهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين

جدول (١) عدد المرشدين والمرشدات موزعين بحسب مديريات تربية محافظة بغداد

المجموع	عدد المرشدين		عدد المدارس	أسم المديرية	ت
	أناث	ذكور			
٤٢١	٢٩٠	١٣١	٣٧٩	الرصافة الاولى	1
٣٧٠	٢٠٤	١٦٦	٣٦١	الرصافة الثانية	2
٥٣٠	٣١٤	٢١٦	٤٠٨	الرصافة الثالثة	3
٤٦٩	٢٨٣	١٨٦	٤١٦	الكرخ الاولى	4
٥٢٨	٢٦٠	٢٦٨	٥٢٨	الكرخ الثانية	5
٥٤٢	٣١٠	٢٣٢	٥٣٦	الكرخ الثالثة	6
٢٨٦٠	١٦٦١	١١٩٩	٢٦٢٨	المجموع	

ثانياً - عينة البحث :

تم اختيار افراد عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية وقد بلغ عددهم البحث (٤٢٩)، وبواقع (٢٦٤) مرشدة و (١٦٥) مرشد موزعين على مديريات محافظة بغداد الكرخ والرصافة والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) عينة البحث موزعه على مديريات تربية محافظة بغداد

المجموع	الجنس		أسم المديرية	ت
	أناث	ذكور		
٥٧	٣٥	22	الرصافة الاولى	1
٧٥	٥٠	٢٥	الرصافة الثانية	2
٧٣	٤٢	3١	الرصافة الثالثة	3
٦٤	٤٠	٢٤	الكرخ الاولى	4
٨٠	٥٢	٢٨	الكرخ الثانية	5
٨٠	٤٥	٣٥	الكرخ الثالثة	6
٤٢٩	٢٦٤	١٦٥	المجموع الكلي	

ثالثاً- أدوات البحث Tools of the Research:

لغرض تحقيق أهداف البحث اعتمدت الباحثة:

- بناء مقياس التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين وفق أنموذج Spreitzer 1995

- بناء مقياس مهارة تنظيم العلاقة الإرشادية لدى المرشدين التربويين وفق أنموذج سيتورات وزملائه Stewart & al 1977

صياغة الفقرات:

رأي الخبراء بأدوات البحث:

عرض المقياسان بصيغتهما الأولى على (٩) خبراء من الاختصاصين في علم النفس والإرشاد النفسي ١، وطلب من الخبراء إبداء ملاحظاتهم وآرائهم فيما يخص صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت لأجله، وتعديل أو إضافة بعض الفقرات. وهذا يعد بمثابة الصدق الظاهري (Face Validity) وأفضل طريقة لاستخراج الصدق الظاهري، وهي عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين لتقدير مدى تمثيل هذه فقرات للمتغير المدروس (الصمادي والدرايع، ٢٠٠٤، ص ١٧٠).

وبعد استرجاع استبانة آراء الخبراء وتفرغ بياناتها وتحليلها أتضح أن هناك اتفاقاً بين الخبراء على بقاء اغلب الفقرات كما هي، وعلى تعديل بعض منها، وتم اعتماد

١- د. ثاسو صالح سعيد / وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

٢- د. صالح مهدي صالح / كلية التربية الأساسية/ جامعة ديالى.

٣- أ.د. سيف محمد رديف/ مركز البحوث النفسية

٤- أ.م.د. انعام مجيد عبيد/ مركز البحوث النفسية.

٥- أ.م.د. بيداء هاشم جميل / مركز البحوث النفسية.

٦- أ.م.د. بشرى عثمان احمد/ مركز البحوث النفسية.

٧- أ.م.د. براء محمد / مركز البحوث النفسية.

٨- أ.م.د. ميسون كريم / مركز البحوث النفسية.

٩- أ.م.د. هناء مزعل/ مركز البحوث النفسية

التمكين النفسي وعلاقته بمهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين

معيان ان الفقرة تبقى اذا ما احرزت على موافقة (٨) محكمين فأكثر من المحكمين العشرة، بمعنى ان الفقرة تستبعد اذا اعترض عليها محكمان فأكثر، وهذا يحقق نسبة اتفاق مقدارها (٩٠%) بين المحكمين، جدول (٣) وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٣) آراء السادة المحكمين لمدى صلاحية فقرات مقياس التمكين

النفسي

مدى صلاحية الفقرة	النسبة المئوية للموافقة	نسبة الموافقة	عدد المحكمين	عدد الفقرات	ارقام الفقرات
صالحة	١٠٠%	٩ / ٩	١٠	١٥	١٦، ١٥، ١٤، ١٣، ١٢، ١١، ٩، ٨، ٧، ٥، ٤، ٣، ٢٠، ١٩، ١٨
صالحة	٩٠%	٩ / ٨	٩	٥	١٧، ١٠، ٦، ٢، ١
				٢٠	المجموع الكلي

وبذلك يتضح بان جميع الفقرات صالحة وعددها (٢٠) فقرة.

جدول (٤) آراء السادة المحكمين لمدى صلاحية فقرات مقياس مهارة تنظيم

العلاقة الارشادية

مدى صلاحية الفقرة	النسبة المئوية للموافقة	نسبة الموافقة	عدد المحكمين	عدد الفقرات	ارقام الفقرات
صالحة	١٠٠%	9/9	٩	١٦	١٦، ١٤، ١٣، ١٢، ١١، ٩، ٨، ٦، ٥، ٤، ٣، ٢، ١، ١٩، ١٨، ١٧
صالحة	٩٠%	8/9	٨	٤	٢٠، ١٥، ١٠، ٧
				١٠	المجموع الكلي

وبذلك يتضح بان جميع الفقرات صالحة وعددها (٢٠) فقرة.

كما التزمت الباحثة بالتعديلات اللغوية التي اقترحها بعض الاساتذة المحكمين،

اما بدائل الاستجابة على المقياس، فقد وافق المحكمون على تأييدها مضموناً وعدداً ووزناً.

٣. اعداد تعليمات المقياس:

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يستنير به المستجيب في اثناء استجابته لفقرات المقياس، لذا روعي عند اعدادها ان تكون واضحة وبسيطة ومفهومة، واشير الى عدم وجود اجابات صحيحة واخرى خاطئة لان الفقرات تعبر عن سلوكيات والاجابة عنها تمثل السلوك الذي يقوم به المرشد في عمله، وقد طلب من المستجيبين عدم ذكر الاسم وذلك لتكون اجاباتهم أكثر صدقاً كما طلب منهم الاجابة عن فقرات المقياس جميعها، كما طلبت الباحثة من المستجيبين كتابة بعض المعلومات.

٤. تدرج الاستجابة وتصحيح المقياس:

اعتمدت الباحثة طريقة (ليكرت، Likert) في وضع بدائل الإجابة لمقياس التمكين النفسي ومهارة تنظيم العلاقة الإرشادية وقد اختارت الباحثة البدائل (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي كثيراً، تنطبق علي بدرجة متوسطة، تنطبق علي قليلاً، لا تنطبق علي)، وبحسب الأوزان وعلى التوالي (٤، ٣، ٢، ١، ٥) وكانت جميع الفقرات مع اتجاه المتغيرات المدروسة.

٥- تطبيق المقاييس على عينة ممثلة للمجتمع:

لغرض التحليل الأحصائي للفقرات وإيجاد قوتها التمييزية ودرجة أتساقها واستبعاد الفقرات غير المميزة، وإيجاد صدق وثبات المقاييس، فقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (٤٢٩) مرشدة ومرشد.

التحليل الاحصائي لفقرات المقاييس:

*تمييز الفقرات Item Discrimination:

ويقصد به قدرة المقياس لقياس الفروق بين الافراد في سمة ما، فالمقياس المميز هو المقياس الذي يستجيب له الافراد استجابات مختلفة والمقياس الجيد يجب ان يتمتع بقدرته على التمييز بين الافراد، (الصمادي والدرايبع، ٢٠٠٤، ص ١٧٥). ولكي تحقق الباحثة هذا الشرط استخدمت أسلوب المجموعتين المتطرفتين الذي يُعد من الإجراءات المناسبة في عملية تحليل الفقرات ولغرض إجراء هذا التحليل في ضوء هذا الأسلوب أتبعته الباحثة الخطوات الآتية:

١- تطبيق المقياس على عينة عشوائية بلغ عددها (٤٢٩) وبواقع (٢٦٤) مرشدة و(١٦٥) مرشد.

٢- رتبت الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة والبالغ عددها (٤٢٩) تنازلياً من أعلى درجة إلى أوطأ درجة. وقد اختيرت نسبة قطع لتحديد المجموعتين، وقد تم اختيار نسبة (٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على أعلى الدرجات و(٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على أوطأ الدرجات لتمثل المجموعتين المتطرفتين، وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد الاستثمارات لكل مجموعة (١١٥).

٣ - حساب المتوسط الحسابي والاحراف المعياري وتطبيق الاختبار التائي T.Test لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية

التمكين النفسي وعلاقته بمهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين

البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة الحرية (٢٢٨)، وقد تبين أن جميع فقرات المقاييس مميّزة والجدول (٥) و (٦) يوضحان ذلك.

الجدول (٥) معاملات تمييز فقرات مقياس التمكين النفسي

القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرات
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
١٠.٤٧٨	٠.٨٢٤	٤.١١٣	0.223	٤.٩٤٧	١
٧.٥٧٨	٠.٦٦٣	٤.٤٠٨	0.354	٤.٩٢١	٢
١١.٤١٤	١.٠٨٥	٣.٢٠٠	0.713	٤.٥٨٢	٣
١٢.٤٢٦	٠.٥٦٤	٤.١٢١	0.328	٤.٨٧٨	٤
٩.٨٦٧	٠.٧٩٢	٤.٠٥٢	0.356	٤.٨٥٢	٥
١٥.٨٨٩	٠.٧٥١	٣.٣٥٦	0.582	٤.٧٥٦	٦
١١.٤٣٣	٠.٦٧١	٣.٩٣٠	0.462	٤.٨٠٠	٧
١٧.٧٦٤	٠.٧٨١	٣.٢٥٢	0.441	٤.٧٣٩	٨
١٨.٠٤١	٠.٧٦٤	٣.٢٦٩	0.473	٤.٧٨٢	٩
١٥.٩٤٩	٠.٧١٧	٣.٤٧٨	0.483	٤.٧٦٢	١٠
١١.٧٢٣	٠.٦٣٤	٣.٨٣٤	0.555	٤.٧٥٦	١١
١٨.١٧٣	٠.٦١٩	٣.٦٦٠	0.383	٤.٨٩٥	١٢
١٨.٧٢٠	٠.٧١٧	٣.٤٦٩	0.347	٤.٨٦٠	١٣
١٤.٥٣٩	٠.٧٨٠	٣.٦٠٨	0.444	٤.٨٢٦	١٤
١٣.٢١٠	٠.٦١٢	٣.٩٤٧	0.522	٤.٦٧٨	١٥
١٥.٩٢٦	٠.٥٥٩	٣.٦٧٨	0.307	٤.٨٩٥	١٦
١٦.٩٥٥	٠.٦٩٥	٣.٢٥٢	0.318	٤.٨٨٧	١٧
١٦.٢٩٨	٠.٧٢٣	٣.٩٠٤	0.551	٤.٦٣٤	١٨
١٢.٢٢٥	٠.٦٨٧	٣.٦٦٩	0.395	٤.٨٠٨	١٩
١٣.٥٧٣	٠.٧٠٩	٣.٢٥٢	0.445	٤.٧٣٠	٢٠

الجدول (٦) معاملات تمييز فقرات مقياس مهارة تنظيم العلاقة الارشادية

لدى المرشدين التربويين

القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرات
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
١٠.٨٠٢	٠.٦٤٠	٤.١٠٤	٠.٤٠٨	٤.٨٦٩	١
١٢.٥٤٩	٠.٧٧٦	٣.٧٦٥	٠.٤٠٨	٤.٧٩١	٢
١١.٠٨٤	٠.٨٤٦	٣.٦٠٠	٠.٥٣٢	٤.٦٣٤	٣
١١.١٥٥	٠.٦٤٠	٣.١٠٤	٠.٥٣٧	٣.٩٧٣	٤
١٧.٥٩٥	٠.٦٣٨	٣.٥٤٧	٠.٤٠٨	٤.٧٩١	٥
١٦.٥٥٩	٠.٧٨٦	٣.٥٤٧	٠.٣٣٨	٤.٨٦٩	٦

أ.م. د/ تهاني طالب عبد الحسين

١٤.٤٦٤	٠.٧٨٧	٣.٥٢١	٠.٤٤١	٤.٧٣٩	٧
١٢.٠٢١	٠.٨٢٠	٣.٤٧٨	٠.٦٢٥	٤.٦٣٤	٨
١٣.٩١٥	٠.٨٥١	٣.٥٣٠	٠.٤٦٨	٤.٧٩١	٩
١٣.٦٣٦	٠.٩١٠	٢.٤٥٢	٠.٩١٧	٤.٠٩٥	١٠
١٤.٣٥٤	٠.٩٩٣	٣.٤٥٢	٠.٣٤٧	٤.٨٦٠	١١
١٣.٣٨٧	١	٣	٠.٦٤٠	٤.٤٩٥	١٢
١٤.٢٠٢	٠.٨١٨	٣.٦٤٣	٠.٣٧٣	٤.٨٣٤	١٣
١١.٤٠٩	٠.٨٨١	٣.٥٣٠	٠.٥٨٧	٤.٦٥٢	١٤
١٢.٣٩٠	٠.٨٩٣	٣.٧٩١	٠.٣١٨	٤.٨٨٧	١٥
١٣.٩٧٠	٠.٧٨٥	٣.٦٨٧	٠.٣٩٥	٤.٨٠٨	١٦
١٩.٠٧٩	٠.٦٨٦	٣.٥٩١	٠.٢٨٣	٤.٩١٣	١٧
١٦.٧٩٨	٠.٧٢٠	٣.٦١٧	٠.٣٨٣	٤.٨٩٥	١٨
١٢.٤٤٥	١.١٣٧	٢.٩٣٠	٠.٨١٨	٤.٥٥٦	١٩
١٠.٩٥٣	٠.٦٤٧	٤.١٩١	٠.٢٨٣	٤.٩١٣	٢٠

* مؤشرات صدق المقياس:

* الصدق الظاهري:

يتحقق هذا النوع من الصدق عندما يقوم مجموعة من الخبراء أو الباحث بتفحص الاختبار، للاستنتاج ان فقرات المقياس على ما يبدو تقيس ظاهرياً ما يدعي الاختبار قياسه (عودة والخليلي، ٢٠٠٠، ص ٧٢). وقد تم التحقق من الصدق الظاهري للمقياس، في الاجراءات (موضوع صياغة الفقرات السالفة الذكر)، إذ تفحصت الباحثة اولاً المقياسين من بناء نظري وتعريف وفقرات وبدائل الاستجابة، ثم تم عرضها على لجنة من المحكمين صادقت عليها.

* صدق البناء:

وقد تم الحصول على مؤشر صدق البناء باسلوبى هما: القوة التمييزية وقد تم الاشارة اليها سلفاً، طريقة الارتباطات (ايجاد ارتباط علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس)

* علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس لمقياسي التمكين النفسي ومقياس مهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين:

ولتحقيق ذلك استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون Pearson لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياسيين والدرجة الكلية لـ (٤٢٩) استمارة أي العينة ككل، وعند موازنة قيم الارتباط مع قيمة معامل ارتباط بيرسون

التمكين النفسي وعلاقته بمهارة تنظيم العلاقة الإرشادية لدى المرشدين التربويين

الجدولية البالغة (٠.١٤) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (٤٢٧) أتضح أن الارتباطات كلها دالة إحصائياً والجدولين (٧) و (٨) يوضحان ذلك.

جدول (٧) صدق فقرات مقياس التمكين النفسي باستعمال أسلوب علاقة

درجة الفقرة بالدرجة الكلية

الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة
١	0.575	دالة	٨	0.674	دالة	١٥	0.601	دالة
٢	0.388	دالة	٩	0.657	دالة	١٦	0.660	دالة
٣	0.597	دالة	١٠	0.668	دالة	١٧	0.664	دالة
٤	0.538	دالة	١١	0.576	دالة	١٨	0.627	دالة
٥	0.527	دالة	١٢	0.679	دالة	١٩	0.625	دالة
٦	0.634	دالة	١٣	0.629	دالة	٢٠	0.616	دالة
٧	0.505	دالة	١٤	0.656	دالة			

جدول (٨) صدق فقرات مقياس مهارة تنظيم العلاقة الإرشادية

باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة
١	0.575	دالة	٨	0.674	دالة	١٥	0.660	دالة
٢	0.388	دالة	٩	0.668	دالة	١٦	0.664	دالة
٣	0.597	دالة	١٠	0.576	دالة	١٧	0.627	دالة
٤	0.538	دالة	١١	0.679	دالة	١٨	0.625	دالة
٥	0.527	دالة	١٢	0.697	دالة	١٩	0.616	دالة
٦	0.634	دالة	١٣	0.656	دالة	٢٠	0.429	دالة
٧	0.505	دالة	١٤	0.601	دالة			

علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال لمقياس التمكين النفسي :

لتحقيق ذلك قام الباحثة باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس التمكين النفسي والدرجة الكلية للمجال الذي توجد فيه، وذلك بالاعتماد على درجات أفراد العينة ككل، وقد تبين أن الارتباطات جميعها دالة إحصائياً عند موازنتها بالقيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون والبالغة (٠.١٤) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (٤٢٧)، والجدول (٩) يوضح ذلك.

التمكين النفسي وعلاقته بمهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين

جدول (١٠) صدق مقياس التمكين النفسي باستعمال علاقة درجة المجال
بالدرجة الكلية للمقياس والمجال بالمجال

التأثير	الاستقلالية	الكفاءة	المعنى	المجال / المجال
٠.٥٢٠	٠.٥٨٧	٠.٥٤٤	١	المعنى
٠.٦٠١	٠.٦٦٩	١	٠.٥٤٤	الكفاءة
٠.٧٢١	١	0.669	0.587	الاستقلالية
١	٠.٧٢١	0.601	0.520	التأثير

• ثبات المقياس Reliability:

لغرض ايجاد ثبات اداتا البحث، فقد تم استعمال معادلة (الفاكرونياخ) لاستخراج معامل ثبات للمقياسين وقد بلغت قيمة معامل الفا لمقياس التمكين النفسي (٠.٨١) ولمقياس تنظيم العلاقة الارشادية (٠.٨٧) وتعد هذه القيم عالية حسب ما تشير لها الادبيات.

وصف اداتا البحث:

مقياس التمكين النفسي يتألف من (٢٠) فقرة بصيغته النهائية، ومكون من اربعة مجالات (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، التأثير) وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (٢٠ - ١٠٠). ملحق (١)

مقياس مهارة تنظيم العلاقة الارشادية يتألف من (٢٠) فقرة بصيغته النهائية، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس (٢٠ - ١٠٠). ملحق (٢)

خامساً: الوسائل الاحصائية:

وظفت الباحثة وسائل الاحصاء الوصفي والاستدلالي المدرجة ادناه لإتمام اجراءات البحث وحساب نتائجه، مستعينةً بالحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، علما ان مستوى الدلالة الذي جرى اعتماده لاختبار فرضيات كافة كان (٠.٠٥).

• معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient: استخدم

ليجاد العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية، وايجاد العلاقة بين

متغيري البحث (فيركسون، ١٩٩١، ص١٤٥).

- اختبار التائي لعينتين مستقلتين: لاختبار الفرق بين متوسط درجات المجموعة العليا والدنيا في استخراج القوة التمييزية، وللتعرف على دلالة الفروق بين افراد العينة على وفق متغيرات البحث (الجنس، عدد سنوات الخدمة، التخصص الأكاديمي) (علام، ٢٠٠٠، ص٢٢٥).
- معامل الفا كرونباخ Coefficient Alpha (علام، ٢٠٠٠، ص١٦٥).
- الدرجة المعيارية (الشربيني، ١٩٩٥، ص٨٥).
- تحليل التباين الاحادي (علام، ٢٠٠٠، ١٤٦)

عرض النتائج ومناقشتها:

يتضمن هذا الفصل عرضا للنتائج التي توصل اليها الباحثة على وفق اهداف البحث التي تم عرضها في الفصل الاول، ومناقشة تلك النتائج ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات وكما يأتي نصه:

١. الهدف الاول: قياس مستوى التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين.

تحقيقا لهذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس التمكين النفسي على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (٤٢٩) مرشدة ومرشد تربوي، ولتحقيق هذا الهدف قد تم استعمال معيار الدرجة المعيارية، وتحويل الدرجات الخام الى درجات معيارية، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة قد بلغ (٨٥.٤٨٢)، والانحراف المعياري قد بلغ (٩.٠٧٤). والجدول (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١) الدرجة المعيارية وما يقابلها من الدرجات الخام لمقياس

التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين

النسبة المئوية	العدد	الدرجات الخام	الدرجة المعيارية	مستوى الحكم الادراكي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
٢٠%	٨٥	٩٥ - ١٠٠	١	عالي	٩.٠٧٤	٨٥.٤٨٢
٦٧%	٢٨٩	٧٧ - ٩٤	بين (١ - ١٠)	متوسط		
١٣%	٥٥	٥٧ - ٧٦	٢-	منخفض		

ومن الجدول يتبين ان نسبة المرشدين الذين يتميزون بالتمكين النفسي البالغة نسبتهم (٢٠%) اعلى من نسبة المرشدين التربويين الذين لديهم مستوى منخفض من التمكين النفسي والبالغة (١٥%)، وهذا يشير ان افراد عينة البحث يتميزون بالتمكين النفسي، ويمكن تفسير ذلك حسب أنموذج spreitzer 1999 المتبناة

بان المرشدين التربويين يتمتعون بالمعنى والاستقلالية والكفاءة والتأثير في العمل، مما انعكس ايجاباً على أدائهم واستقرارهم الوظيفي، وعزز مستوى كفاءتهم الذاتية و جودة ادائهم ومنحهم القدرة على اتخاذ القرارات الخاصة بعملهم، وحرية الأداء، ورفع من مستوى ادراكهم لطبيعة متطلبات العمل، والشعور بالمسؤولية والانتماء للمؤسسة التي يعملون بها، ومنحهم القدرة على تحمل معوقات وضغوط العمل، وهذا يعود الى عدة عوامل منها المرشد نفسه وما يتمتع به من المؤهلات الاكاديمية والمهنية والنفسية، فضلاً عن الاهتمام بالإرشاد التربوي وتسييل الضوء عليه في الفترة الأخيرة من قبل أصحاب القرار وادارات المدارس لما لمسوا من اهميته ودوره الفعال والمؤثر على نجاح مسيرة العملية التربوية، حتى انه اطلق على العام الدراسي ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥ عام الارشاد النفسي والتربوي في المدارس والجامعات، وما ترتب عن ذلك بانه تم منح المرشدين التربويين الصلاحيات والاستقلالية في العمل والدعم النفسي والإداري، ادى ذلك الى شعور المرشد التربوي بالمعنى والاستقلالية والكفاءة والتأثير في عملة متمثلاً بالتمكين النفسي، وجاءت هذه النتيجة منسجمة مع دراسة الغرابي ٢٠٢١ ودراسة الفراج ٢٠٢٢.

٢- الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق في قياس التمكين النفسي وفق متغيرات (الجنس والشهادة، وعدد سنوات الخدمة):

تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين Test - T للتعرف على دلالة الفروق حسب متغير الجنس، وقد اظهرت النتائج بان القيمة التائية دالة إذ بلغت القيمة المحسوبة (٢.٧٢٦) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٤٢٧)، وبهدف التعرف على اتجاه الفرق في ما اذا كان في صالح المرشدين التربويين ام لصالح المرشيدات التربويات، فقد تمت الموازنة بينهما على أساس المتوسطات الحسابية، اذ بلغ متوسط الحسابي للذكور (٨٦.٩٨١) وهو اعلى من المتوسط الحسابي للاناث والبالغ (٨٤.٥٤٥) وهذا يشير ان النتيجة لصالح المرشدين التربويين، والجدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتحقق من دلالة الفروق وحسب

متغير الجنس

الجنس	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة المحسوبة	القيمة التائية	درجة الحرية	القيمة الجدولية	التائية
ذكور	١٦٥	٨٦.٩٨١	٨.٣٩٥	٢.٧٢٦		٤٢٧	١.٩٦	
اناث	٢٦٤	٨٤.٥٤٥	٩.٣٦٨					

يتضح من الجدول أعلاه بان المرشدين التربويين يتميزون بمستوى اعلى من التمكين النفسي اذ بلغ متوسطهم الحسابي ٨٦.٩٨١ وهو اعلى من المتوسط الحسابي للمرشادات التربويات البالغ ٨٤.٥٤٥، ويرجع ذلك الى طبيعة وخصائص المجتمع العربي والعراقي الذي يعطي للرجل الحرية والاستقلالية والتأثير ويكون له الدور الأكبر والمهم في اغلب مجالات الحياة ومنها العمل ، هذا يعزز مستوى التمكين النفسي لديه ، فضلا عن ان المرشادات التربويات بسبب طبيعتهن الانثوية يشعرن بالحذر والتردد والتأني في اغلب الاحول، مما ينعكس على خفض مستوى التمكين النفسي لهن ، ولهذا في السنوات الأخيرة اتخذ قرار بتشكيل وحدات إدارية في وزارات الدولة كافة تعنى بتنمية تمكين المرأة في جميع الجوانب ومنها الجانب النفسي. جاءت هذه النتيجة مخالفة الى دراسة الفراج ٢٠٢٢.

تم استعمال تحليل التباين الاحادي للتعرف على دلالة الفروق حسب متغير عدد سنوات الخدمة، وقد اظهرت النتائج بان القيمة الفائية غير دالة إذ بلغت القيمة المحسوبة (١.٥٣٢) عند مقارنتها بالجدولية البالغة (٢.٦٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٣، ٤٢٥)، و جدول (١٣، ١٤) يوضح ذلك.

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد

عينة لمقياس التمكين النفسي وحسب متغير عدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١-١ سنة	٢٧٠	٨٥.٣٧٧	9.110
٢-١١ سنة	٨٤	٨٦.٩٢٨	٨.٧٦٩
٣-٢١ سنة	٣٩	٨٣.٢٣٠	7.241
٣٠ سنة - فاكثر	٣٦	٥٨.٣٣٣	١٠.٩٠٢
الكلي	٤٢٩	٨٥.٤٨٢	٠.٠٧٤

التمكين النفسي وعلاقته بمهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين

جدول (١٤) يوضح القيمة الفائية حسب متغير عدد سنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات ss	درجة الحرية	متوسط المربعات MS	قيمة الفائية المحسوبة .F	القيمة الجدولية
بين المجموعات	٣٧٧.١٥٨	٣	١٢٥.٧١٩	١.٥٣٢	٢.٦٠
داخل المجموعات	٣٤٨٦٥.٩٦١	٤٢٥	٨٢.٠٣٨		
الكلية	٣٥٢٤٣.١١٩	٤٢٨			

ج- تم استعمال الاختبار التائي لعينتي مستقلتين T – Test للتعرف على دلالة الفروق حسب متغير التخصص، وقد اظهرت النتائج بان القيمة التائية غير دالة إذ بلغت القيمة المحسوبة (-٠.٦٩٣) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٤٢٧) والجدول (١٥) يوضح ذلك.

جدول (١٥) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمتغير التخصص

التخصص	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	القيمة التائية الجدولية
الارشاد النفسي والتوجيه التربوي	٢٢٠	٨٥.١٨٦	٩.٥٠٢	-٠.٦٩٣	٤٢٧	١.٩٦
العلوم النفسية	٢٠٩	٨٥.٧٩٤	١٨.٦١٢			

يتضح من الجدول (١٤ و ١٥) بانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفق متغير عدد سنوات الخدمة والتخصص الأكاديمي في متغير التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين. يرجع ذلك لأنهم يعملون تحت نفس الظروف والتعليمات والقوانين ويخضعون لنفس تقييم الأداء ولهم نفس اهداف العمل والمكلفين بإنجازها، ولديهم نفس الصلاحيات في العمل، ويمتلكون تقريبا نفس الخبرات والتأهيل المهني والأكاديمي، مما أدى ذلك الى خفض دور التخصص وعدد سنوات الخدمة في التأثير على التمكين النفسي ورفع مستواه لدى المرشدين التربويين، وجاءت هذه الدراسة منسجمة مع دراسة الفراج ٢٠٢٢.

٣. الهدف الثالث: قياس مستوى مهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين.

تحقيقا لهذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس تنظيم العلاقة الارشادية على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (٤٢٩) مرشدة ومرشد تربوي، ولتحقيق هذا الهدف قد تم استعمال معيار الدرجة المعيارية، وتحويل الدرجات الخام الى الدرجات

المعيارية، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة قد بلغ (٨٢.٦٩٢)، والانحراف المعياري قد بلغ (٩.٩٢٥). والجدول (١٦) يوضح ذلك.

جدول (١٦) الدرجة المعيارية وما يقابلها من الدرجات الخام لمقياس مهارة

تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التزام الهدف	الدرجة المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
٨٢.٦٩٢	٩.٩٢٥	عالي	١	٩٣-٩٩	٥٢	١٢%
		متوسط	بين (١-٠)	٧٣-٩٢	٣٠٦	٧١%
		منخفض	١-	٥٥-٧٢	٧١	١٧%

ومن الجدول يتبين ان نسبة المرشدين التربويين الذين لا يمتلكون مهارة تنظيم العلاقة الارشادية والبالغة نسبتهم (١٧%) اعلى من نسبة المرشدين التربويين الذين يمتلكون مهارة تنظيم العلاقة الارشادية والبالغة نسبتهم (١٢%)، ونستنتج من ذلك ان المرشدين التربويين لا يمتلكون مهارة تنظيم العلاقة الارشادية. ويمكن تفسير ذلك وفق أنموذج ستيورات وزملائه ١٩٧٧ المتبناة أن العمل الإرشادي يتطلب توافر مجموعة من المهارات الارشادية وفي مقدمتها مهارة تنظيم العلاقة الارشادية ليتمكن المرشد التربوي من انجاز عمله على أكمل وجه، حيث أكد ستيورات وزملائه على المرشد التربوي والنفسي التربوي اتباع خطوات انموذج العلاقة الارشادية ليتمكن من بناء علاقة مهنية سليمة محدد بها مسؤولية وادوار والتزامات كل من الطرفين، ان مهارة تنظيم العلاقة الارشادية اشبه بالدستور الذي ينظم تلك العلاقة ويضمن نجاحها واستمرارها لحين تحقيق الأهداف وبخلافه ستكون العلاقة بين المرشد والمسترشد تشوبها الفوضى والضبابية وعدم الوضوح وفقدان الثقة مما سيؤدي ذلك بالطبع الى انهيار العلاقة بينهم قبل ان تبدا مما سينعكس سلبا على الطالب ويزيد من تعقيد مشكلته.

واظهرت النتائج بان المرشدين التربويين لا يملكون مهارة تنظيم العلاقة الارشادية في عملهم وهذا بحد ذاته مشكلة كبيرة تشير الى عدم فعالية الخدمات التي يقدمها المرشدين التربويين للطلبة في المدارس، وقد يرجع السبب في ذلك الى نقص الاعداد الاكاديمي الجامعي وخاصة بالجانب العملي التطبيقي، فضلا عن ضعف رغبة المرشد التربوي في تطوير مهاراته الارشادية ومواكب التطور العملي والاكتفاء بما لديه من خبرات، الباحثة من خلال عملها في مجال تدريب المرشدين التربويين وجدت هناك ضعف برغبة ودافعية اغلب المرشدين التربويين للالتحاق بالدورات التطويرية التي

التمكين النفسي وعلاقته بمهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين

تنظمها مديريات التربية لهم، لذلك على المهتمين وأصحاب القرار إيلاء هذا الموضوع أهمية كبيرة لما له أهمية على نجاح العملية الارشادية في المدارس وتحقيق الأهداف المرسومة لها. من خلال تشجيع المرشدين التربويين وتحفيزهم للاشتراك بالدورات التدريبية التطويرية بشكل مكثف ومستمر، مع الاخذ بنظر الاعتبار الاهتمام بالجانب التطبيقي العملي في الاعداد الأكاديمي للمرشدين التربويين. وهذه النتيجة جاءت مخالفة لدراسة عبد الزهرة ٢٠٢٢.

الهدف الرابع: التعرف على دلالة الفروق في قياس مهارة تنظيم العلاقة الارشادية على وفق متغيرات (الجنس، وعدد سنوات الخدمة، والتخصص الأكاديمي).

تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين T – Test للتعرف على دلالة الفروق حسب متغير الجنس، وقد اظهرت النتائج بان القيمة التائية غير دالة إذ بلغت القيمة المحسوبة (٠.٨٦٥) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية ٤٢٧، وهذا يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين والمرشدين التربويين تبعا لمتغير الجنس الجدول (١٧) يوضح ذلك.

جدول (١٧) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمتغير الجنس

الجنس	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	القيمة التائية الجدولية
ذكور	١٦٥	٨٣.٢١٨	٩.٢٢٤	٠.٨٦٥	٤٢٧	١.٩٦
اناث	٢٦٤	٨٢.٣٦٤	١٠.٣٨٤			

تم استعمال تحليل التباين الاحادي للتعرف على دلالة الفروق حسب متغير عدد سنوات الخدمة، وقد اظهرت النتائج بان القيمة الفائية غير دالة إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٠.٧٣٦) عند مقارنتها بالجدولية البالغة (٢.٦٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٣، ٤٢٥)، وجدول (١٨، ١٩) يوضح ذلك.

جدول (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد

عينة لمقياس مهارة تنظيم العلاقة الارشادية وحسب متغير عدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	عدد افراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١-١	٢٧٠	82>600	10.163
٢-١١	84	83>642	8.409
٣- ٢١	39	80>846	8.830
٣٠- فاكثر	36	83.166	12.598
المجموع	٤٢٩	٨٢.٦٩٢	9.952

القيمة الجدولية	القيمة الفائية المحسوبة F	متوسط المربعات MS	درجة الحرية	جدول مجموع المربعات SS	مصدر التباين
٢.٦٠	0.736	٧٣.٧٤	٣	219.222	بين المجموعات
		99>229	425	421172.163	داخل المجموعات
			٤٢٨	42391.385	الكلية

تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين Test – T للتعرف على دلالة الفروق حسب متغير التخصص، وقد اظهرت النتائج بان القيمة التائية غير دالة إذ بلغت القيمة المحسوبة (-0.٨٨٦) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٤٢٧). نستنتج من ذلك بانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين الذين تخصصهم الدقيق الارشاد النفسي والتوجيه التربوي أي والمرشدين التربويين الذين تخصصهم الدراسي علوم نفسية والجدول (٢٠) يوضح ذلك.

جدول (٢٠) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمتغير التخصص الاكاديمي

القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	التخصص
١.٩٦	٤٢٧	-٠.٨٨٦	١٠.٥٣٣	٨٢.٢٧٧	٢٢٠	الارشاد النفسي والتوجيه التربوي
			٨٣.١٢٩	٨٣.١٢٩	٢٠٩	العلوم النفسية

من خلال ملاحظة النتائج في جدول (١٧، ١٨، ١٩، ٢٠) يتضح بان لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفق متغيرات عدد (الجنس، سنوات الخدمة، والتخصص الاكاديمي)، ويعود ذلك لان عينة البحث لا تمتع بمهارة تنظيم العلاقة الارشادية في عملها، لذلك اختفت الفروق بين افراد العينة وحسب جنسهم وعدد سنوات الخدمة و التخصص الاكاديمي، وهذا يشير الى حجم المشكلة ، واهمية معالجتها لان مهارة تنظيم العلاقة الارشادية أساس نجاح العمل الارشادي وبخلافه لا يمكن تقديم أي خدمات ارشادية مجدية وناجحة وقيمة تخدم المسيرة التعليمية لطلبتنا في المدارس.

الهدف الخامس: التعرف على العلاقة بين متغيري البحث:

يهدف التعرف على العلاقة بين متغيري البحث ب التمكين النفسي ومهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين، فقد طبقت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، وقد

بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٤٩١)، مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين كل من التمكين النفسي ومهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين.

الاستنتاجات:

- انخفاض مستوى مهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين، يؤثر ذلك الى وجود إخفاقات وتقصير في اعدادهم، يتطلب من أصحاب القرار معالجة ذلك. وكما تم توضيحه في متن البحث.
- لم تظهر فروق في التمكين النفسي وفق متغير عدد سنوات الخدمة والتخصص الأكاديمي لدى المرشدين التربويين. وذلك لأنهم يعملون تحت نفس الظروف والتعليمات والقوانين ويخضعون لنفس تقييم الأداء ولهم نفس اهداف العمل المكلفين بإنجازها، ولديهم نفس الصلاحيات، ويمتلكون تقريبا نفس الخبرات والتأهيل المهني والأكاديمي.
- لم تظهر فروق في مهارة تنظيم العلاقة الارشادية وفق متغير (الجنس، عدد سنوات الخدمة، والتخصص الأكاديمي)، ويرجع السبب في ذلك لعدم امتلاك المرشدين التربويين لمهارة تنظيم العلاقة الارشادية، لذلك اختفت الفروق بينهم.

التوصيات:

- ✓ الحرص على إقامة دورات تدريبية مكثفة ومستمرة تشمل جميع المرشدين التربويين تهدف الى تنمية مهارة تنظيم العلاقة الارشادية لديهم، لأنها أساس نجاح العلاقة الارشادية التي من خلالها يقدم المرشد التربوي الخدمات الارشادية للطلبة.
- ✓ احوالة نتائج البحث الى وزارة التربية/ قسم الارشاد التربوي للأخذ بنتائج البحث في اعدادهم للخطط التدريبية التي تهدف لتنمية مهارة تنظيم العلاقة الارشادية.
- ✓ العمل على إيجاد محفزات تشجع المرشدين التربويين لتطوير مهاراتهم الارشادية وعلى راسها مهارة تنظيم العلاقة الارشادية.

المقترحات:

- ❖ القيام بدراسة للتعرف على مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الارشادية مثل مهارة المقابلة الارشادية وغيرها من المهارات التي لم تدرس في هذا البحث.
- ❖ القيام بدراسة تقييم استخدام المهارات الارشادية للمرشدين التربويين في عملهم.
- ❖ القيام ببناء برامج ارشادية لتنمية المهارات الارشادية للعاملين في المدارس ومنها مهارة تنظيم العلاقة الارشادية.

المصادر العربية والأجنبية:

- _ أبو ذويب، احمد. (٢٠٢٣)، التمكين النفسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلبة الصف الثاني الثانوي بالمملكة الأردنية الهاشمية في ظل جائحة كورونا. مجلة العلوم التربوية، جامعة الأمير سطات، المجلد (٩) العدد (٤).
- _ الابرو، هادي عبد الوهاب، النور، الحمزة مالك، (٢٠١٧). أثر موضع السيطرة وجودة العلاقة في سلوك العمل المنحرف من خلال الثقة في القائد والتمكين النفسي دراسة تطبيقية على العاملين في مستشفيات البصرة الحكومية. المجلة الاردنية في إدارة الأعمال، المجلد ١٣، العدد (٢).
- _ أبو عيطة، سهام درويش، (١٩٨٨)، مبادئ الارشاد النفسي. دار القلم، الكويت.
- _ خليفة، مي السيد، وشهاب، لبنى محمود، ٢٠١٥، الإسهام النسبي للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في التمكين النفسي والالتزام الوجداني للمعلمين. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، العدد (٢١)، الجزء (٣).
- _ الخواجا، عبد الفتاح (٢٠٠٢)، مقدمة في أساليب الأرشاد النفسي. دليل للمرشدين والمعلمين. دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- _ خوجه، انهار، ٢٠٢٤، التمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين التدفق النفسي والصراع بين الأسرة - العمل لدى عينة من الأطباء بجدة. المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة أسيوط.
- _ الرشيدى، بشير صالح، وراشد علي السهل، (٢٠٠٠)، مقدمة في الأرشاد النفسي. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، دولة الكويت، ط ١.

التمكين النفسي وعلاقته بمهارة تنظيم العلاقة الارشادية لدى المرشدين التربويين

- _ زهران، حامد عبد السلام، (١٩٨٤)، علم النفس الاجتماعي. ط٥، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- _ السميح، عبد المحسن بن محمد، (٢٠١٠)، مهام المرشد الطلابي بين الاهمية والممارسة. مجلة جامعة ام القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية، السعودية.
- _ شاهين، ايمان (٢٠١٧)، فاعلية برنامج ارشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتحديد الاهداف في تنمية التمكين النفسي لدى عينة من طلاب الدراسات العليا، مجلة الارشاد النفسي، جامعة عين شمس.
- _ الشريبي، زكريا، (١٩٩٥)، الاحصاء وتصميم التجارب في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية. مكتبة الانجلو المصرية،
- _ الشريدة، ماجد علي، عبد اللطيف، محمد سيد محمد، (٢٠١٨)، التمكين النفسي وعلاقته بمهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي محافظة وادي الدواسر. المجلة العلمية لكلية التربية – جامعة أسيوط، المجلد ٢٤، العدد الرابع، نيسان.
- _ الشناوي، محمد محروس، (١٩٩٦)، العملية الارشادية. دار غريب للطباعة والنشر، الطبعة الأولى. مصر.
- _ الصمادي، عبدالله، وماهر الدرايع، (٢٠٠٤): القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق. ط١، دار وائل للنشر، الاردن.
- _ الضيدان، الحميدي محمد (٢٠٢٠). التمكين النفسي وعلاقته بالسلوك الإبداعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية.
- _ عبد الزهرة، علاء عباس، (٢٠٢٢)، مهارات إدارة الذات وعلاقتها بتنظيم العلاقة لدى المرشدين التربويين. أوراق ثقافية مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، العدد الثاني والعشرون. تشرين الثاني.
- _ عامر، فاطمة احمد، ٢٠٢٣، التمكين النفسي لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة الفتح، المجلد السابع والعشرون، العدد الثالث، أيلول.
- _ علام، صلاح الدين محمود، (٢٠٠٠)، تطورات معاصرة في القياس النفسي والتربوي. ط٢، مطابع القبس التجارية، الكويت.

- _ المعاني، فرح كمال، التخينة، صهيب خالد احمد، (٢٠٢٢) مستوى قوة الانا وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى عينة من طلبة الدراسات العليا في جامعة مؤتة. المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (٤٥).
- _ عودة، احمد سليمان، والخليبي، خليل يوسف، (٢٠٠٠)، الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية. ط٢، دارالامل للنشر والتوزيع، الاردن.
- _ الغرابي، علاء عباس عبد الزهرة، (٢٠٢١). مهارات التمكين النفسي وعلاقتها بإدارة الصراع النفسي لدى المرشدين التربويين. مجلة الباحث.
- _ الفراج، افنان بنت حمد، (٢٠٢٢). التمكين النفسي وعلاقته بالتوجه نحو الحياة المهنية لدى المرشحات الطالبات بمنطقة القصيم. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، العدد (٢٥)، أيلول.
- _ فيركسون. جي، أي (١٩٩١)، ترجمة: العكيلى، هناء محسن، التحليل الاحصائي في التربية وعلم النفس. دار الحكمة.
- _ الكفافي، علاء الدين، (١٩٩٩)، الارشاد والعلاج النفسي الاسري المنظور النسقي الاتصالي. ط١، دار الفكر العربي، الاسكندرية، مصر.
- _ محمود، حمدي شاكرا، (١٩٩٨)، التوجيه والارشاد الطلابي للمرشدين والمعلمين. ط١، دارالاندلس للنشر والتوزيع، السعودية.
- _ النواجحة، زهير، (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، جامعة القدس المفتوحة، العدد (١٥) الجزء (٤).
- _ الوادي، محمود حسين (٢٠١٢)، التمكين الإداري في العصر الحديث. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- _ وزارة التربية، (١٩٨٨)، المديرية العامة للتخطيط التربوي والاحصاء، العراق، بغداد.
- Brancato, V. (2000). **The relationship of nursing faculties' psychological empowerment and their use of empowering teaching behaviors in baccalaureate nursing programs.** (9998863, Widener University) ProQuest Dissertations and Theses, 196-196.
- Cooper & Sawaf (1997), **Applying emotional intelligence in the work e place.**

- Edwards, Jennifer L. et al, .(2011): **Personal Empowerment Efficacy, and Environmental Characteristics**, Journal of Educational Administration, Vol.40, No.1, 2002, P.67.
- Fong, K.H. and Snape, E. (2015). **Empowering leadership, psychological empowerment and employee Outcomes: testing a multi-level mediating model**. British Journal of Management, 26 (1) pp. 126-138.
- Goleman Daniel (1995): **Emotional Intelligence .Why it can matter more than I.Q** .New York .bantam Book.
- Lashley, Conrad, (2001): **Empowerment: HR Strategies for Service Excellence**, First Published, Butterworth-Heinemann Co, London.
- Malik, M., Sarwar, S., & Orr, S. (2021). **Agile practices and performance: Examining the role of psychological empowerment**. International Journal of Project Management, 39(1), 10-20.
- Spreitzer, Gretchen m., (1995): **Psychological Empowerment in the work place: Dimensions. measurement and validation**. Academy of Management 18(5).1442-1465.
- Thakre, Nilesh & Mathew, P. (2020). **Psychological empowerment, work engagement, and organizational citizenship behavior among Indian service- sector employees**. **Global Business and Organizational Excellence: A Review of Research and Best Practices**, 39 (4), 45-52.