

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

إعداد الباحث

أحمد عبد التواب محمد عبد الحلیم

إشراف

أ.م. د/ ياسمين عبد الغني سالم
أستاذ مساعد علم النفس التربوي
كلية التربية – جامعة عين شمس

أ. د/ حافظ عبد الستار حافظ
أستاذ علم النفس التربوي
كلية التربية – جامعة عين شمس
ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالي الى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين في البيئة المصرية ومن خلال بيانات عينة قوامها (207) . من المعلمين والمعلمات بمختلف المدارس في البيئة المصرية , باستخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي والاستكشافي لاختبار البنية العاملية نتج عنه أربعة متغيرات هي (اعطاء معنى للعمل , الكفاءة , تحديد الذات , وثيقة التأثير) . وكذلك تميز المقياس بدرجة عالية من الثبات تم التحقق منه بحساب معامل ألفا كرونباك حيث بلغ متغير اعطاء معنى للعمل (0,868) . متغير الكفاءة (0,845) . متغير تحديد الذات (0,847) . متغير وثيقة التأثير (0,854) . والصدق باستخدام صدق المحكمين والصدق العاملي والاتساق الداخلي وذلك للتأكيد من صلاحية المقياس .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين
بالمدارس المصرية

Psychometric properties of the psychological empowerment scale
for teachers in the Egyptian schools

Hafez Abd Elatar Hafez & Yasmeen Abd Elghany Salem &
Ahmed AbdEltawab Muhammad
department of educational psychology faculty of education, Ain
Shams University, Egypt.

Abstract

The current study aims Psychometric properties of the psychological empowerment scale for teachers in the Egyptian school , through data from a sample of(207) . teachers from different schools in the Egyptian environment, using the confirmative and exploratory factorial analysis method to test the factorial structure resulted in four constraint (meaningfulness , competence, self-determination, document impact) . the measure was also highly consistent with the alpha croak . the meaningfulness variable coefficient (.,868) .the competence variable (.,845) . the self-determination variable (.,847) . the effect reliability variable (.,854) . and truthfulness using the honesty of the referee . factorial honesty and internal consistency were used to confirm the validity of the scale .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

إعداد الباحث

أحمد عبد التواب محمد عبد الحلیم

إشراف

أ.م. د/ ياسمين عبد الغني سالم
استاذ مساعد علم النفس التربوي
كلية التربية – جامعة عين شمس

أ. د/ حافظ عبد الستار حافظ
أستاذ علم النفس التربوي
كلية التربية – جامعة عين شمس
اولا : مقدمة :

نظرا لأهمية التربية والتعليم في تقدم الامم وازدهارها ، لذلك يجب تمكين المعلم ، وخاصة اذا علمنا ان كفاءة انتاجيته لا تتوقف على قدرته الذاتية فحسب ، وانما تتوقف بدرجة كبيرة على قوى ايجابية يجب ان تتوفر للمعلم مثل تلبية رغباته واشباع حاجته النفسية والاجتماعية ، وتمكينه من استغلال قدراته وموهبه الاستفادة المثلي ومساندته ودعمه ، وخلق جو من العلاقات الانسانية ، وذلك سعيا لرفع روحه المعنوية ، وزيادة ثقته بذاته وشعوره بالأمن الوظيفي .

ويعتبر التمكين هو بناء مشترك بين العديد من التخصصات والمجالات : مثل مجال تنمية المجتمع وعلم النفس والتعليم والاقتصاد والادارة ، فمحاولة ايجاد تعريف واحد للتمكين قد يكون امرا صعبا وهذا يتناقذ مع مفهوم التمكين ذاته ، لان مفهوم التمكين يختلف باختلاف السياق وان كان هناك اقتراح لتعريف عام للتمكين بانه "عملية اجتماعية متعددة الابعاد تساعد الاشخاص على التحكم في حياتهم الخاصة وتعزز قدرتهم على التنفيذ لاستخدامها في التعامل مع القضايا التي يعتبرونها مهمة في حياتهم الخاصة او في مجتمعهم (Page & Czupa, 1999 ,3) .

وكما يعرف (Thomas &Velthouse , 1990) . التمكين النفسي بانه الحافز الداخلي الجوهرى الذى يبرز من خلال عدد من المدارك (المعنى ، الكفاءة ، التأثير والاختيار) . والتي تعكس موقف الافراد نحو المهام التي يقومون بها في وظائفهم (فاطمة عصام ، 2019 ، 10) .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

تبرز ايضا اهمية التمكين النفسي من خلال دعمه لكفاءة ودافعية الافراد العاملين وهذه بدوره سينسحب على اكمال المهام الموكلة اليهم .لذلك عملية التمكين تسعى الى تنمية الافراد العاملين الذين لديهم القدرة على قيادة انفسهم من خلال الاستقلالية في التفكير (Anderson & Sandmann , 2009 , 2) .

كما يرى كلاً من (Goldal & Khan , 2008 , 145) . وجود علاقه ايجابية بين تمكين الفريق واداءه وان الفرق الممكنة الى حد كبير ستكون فرق فاعلة . وبمعنى آخر، أنك تستطيع أن تقوم بعمل أي شيء أنت تريده إذا كنت تملك القوة التي تساعدك على تحقيق هدفك، وأن تقوم بالفعل الذي يساعدك في إنجاز الهدف. وبالتالي، فإن تصنع مستقبلك، وتغير حياتك للأفضل، هذا يجعلك مسؤولاً عن قراراتك. إذن فالتمكين: مهم جداً بالنسبة لكل فرد، فبدونه لن يستطيع الفرد مطلقاً أن يصل لأهدافه، وإذا بدأ سعياً نحو تحقيق الهدف فدون التمكين لن يستطيع إنجاز الهدف وقد تم الاستعانة في الاستبيان بالمقياس الذي أعده (Spreitzer , 1995) . وقد استخدم في العديد من الدراسات الاجنبية مثل دراسة (Lee , 2005) . ودراسة (Molix & Bettencourt , 2010) .

ودراسة (Smith – King , 2012) . ودراسة كلا من (Savari & 2014) Aghaer) والذي تمت ترجمته ليستخدم في البيئة العربية لمقياس التمكين النفسي في العديد من الدراسات مثل دراسة النواجحة (2016) . ودراسة ابو غالي (2016) . ودراسة رحاب عارف السعدي (2018) .

ثانياً : مشكلة الدراسة :

يمثل تمكين المعلمين (Teachers Empowerment) . احدى اكثر القضايا شيوعا في ادبيات الادارة الذاتية للمدارس في المجتمعات الغربية , كما يعد حجر الزاوية في معظم الجهود المبذولة للإصلاح التربوي في كثير من دول العالم وحتى

الدول العربية . واصبح تمكين المعلمين موضع نقاش واسع بين الباحثين ،يسعى لترسيخ روح المسؤولية و الاعتزاز بقوة العمل في المدرسة ، ويعد الاساس الذي يمكن المعلم من تحمل المسؤولية ومواجهة التطورات والتحديات المعاصرة في المجال التعليمي ، ويفرض انماط سلوكية تتناسب وطبيعة العمل ، واتخاذ القرارات المتعلقة به .

- يفترض بعض الباحثين مثل . (Morrison, 2014) . ان التمكين النفسي هو قدرة المعلم علي فهم نفسه والسيطرة النفسية الكامنة والسيطرة علي بيئته للوصول الي مستوي اعلي من الرضا والانجاز بتصريف (عرفات شعبان, 2013, 101) .

ويفترض بعض الباحثين ان التمكين النفسي هو عملية تفويض ومنح المعلم سلطة اتخاذ القرار وحرية التصرف فيما يؤديه من اعمال دون قيد او شرط (منال محمود ,منال عبدالمنعم ,2015, 13) .

ويعرف (Thomas & Velthouse , 199) . التمكين النفسي بانه الحافز الداخلي الجوهرى الذى يبرز من خلال عدد من المدارك (المعنى , الكفاءة , التأثير والاختيار) . والتي تعكس موقف الافراد نحو المهام التي يقومون بها في وظائفهم (في فاطمة عصام , 2019, 10) .

وقد تبني الباحث في هذه الدراسة الأبعاد الأربعة (المعنى والكفاءة والتحديد الذاتي والتأثير) . التي ذكرها نموذج (Spritzer , 1995) . حيث تبني الباحث نموذج (Spritzer , 1995) . حيث وجده الأكثر تأثيرا في عمل المعلم والأكثر اهمية بالنسبة له حيث ان ابعاده تساعد على حل مشكلاته واتخاذ قراراته وتجعله أقل شعورا بالعجز والاعتراب والانسحاب من الحياة الاجتماعية وأكثر سيطرة على البيئة وأقل خضوعا للقوى الخارجية .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

ويشير الى ان التمكين النفسي يتضمن مجموعة من الابعاد وهى :

1- اعطاء معنى للعمل **meaningfulness** يهتم هذا البعض بقيم الهدف او المهمات التي يتم التحكم فيها من خلال معايير او افكار الفرد ويشمل اعطاء معنى للعمل مقارنة بين متطلبات دور العمل، ومعتقدات الفرد، واعتقاد الفرد مثلا ان المهمات التي يقوم بها ذات قيمة بالنسبة له، فالشعور بالمعنى للعمل يمثل احساسا ان الفرد في طريق يستحق جهده ووقته وانه يؤدي رسالة ذات قيمة .

2- الكفاءة **competence** ويقصد بها الدرجة التي يمكن للفرد اداء الانشطة بكفاءة عالية عندما يقوم بالمحاولة فالأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة يشعرون بانهم يجيدون المهمات التي يقومون بها ويعرفون جيدا بانه يمكن ان يؤديوا تلك المهمات بإتقان، فالكفاءة هي شعور الفرد بالإنجاز عند ادائه أنشطة المهام التي اختارها بمهارة، والشعور بالكفاءة يتضمن الاحساس بأداء المهمات بشكل جيد والجودة في اداء المهمات.

3-التاثير الحسى **sense of impact** ويقصد بالتاثير الحسى الدرجة التي ينظر للسلوك على انه يمكن ان تعمل اختلافا فيما يتعلق بإنجاز الهدف او المهمة التي بدورها تحدث التأثير المقصود في بيئة الفرد وقيم التأثير بالاعتقاد ان الفرد يمكن ان يؤثر في عمل الاخرين .

4 - الاختيار **choice** ويعنى شعور الفرد بالفرصة في اختيار المهمات ذات المعنى له وادائها بطريقة تبدو ملائمة، وهذا الشعور بالاختيار يوفر شعور ان الفرد حر في اختياره ، والاحساس بانه قادر على استخدام حكمه الشخصي والتصرف من خلال تفهمه للمهمة التي يقوم بها . (زهير النواجحة، 2016، 286) .

ويرى الباحث ان التمكين النفسي للمعلمين ليس مجرد شعوراً ذاتياً يشعر به المعلمين بشكل فردي دون تدخل من إدارة المدرسة، وإنما يحتاج إلى مقومات هيكلية وعوامل تنظيمية ملائمة، فضلاً عن ملائمة العلاقة بين إدارة المدرسة والمعلمين على أساساً من

الثقة والدعم والتواصل المستمر، وتزويد المعلمين بالمعلومات التي يحتاجونها كي يشعرون بالمسؤولية تجاه عملهم. فعوامل الثقة والمعرفة والمهارة والمعلوماتية والدعم والحوافز والقوة من الأسس الهامة في تكوين فريق وأفراد متمكنين من زمام الأمور في العمل وفي المؤسسة بشكل عام .

ونخلص مما سبق ان مشكلة الدراسة تمس واقع المعلمين في تعاملاتهم مع الطلاب في مواضع مدرسية عند اداء انشطه ومهام متعددة ومن ثم فان تركيز البحث الحالي على معرفه مستوى التمكين لديهم في سياق البيئة العربية والواقع الحالي للمدرسة التي ينبغي ان تكون جاذبه للطلاب في حالة توافر التمكين النفسي للمعلمين , مما دفع الباحث الي اعداد مقياس التمكين النفسي للمعلمين في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة ومن ثم يهدف البحث الحالي الي تحديد الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين في البيئة المصرية والذي تم اعداده في ضوء نموذج (Spreitzer , 1995) .

مبشرات مشكلة الدراسة

1- يفيد هذا البحث في استكشاف المعني التكاملي لمفهوم التمكين النفسي للمعلمين مما يساعد علي معرفة اهمية التمكين النفسي للمعلمين .
2- ان من الأهمية بمكان الاهتمام بتمكين المعلم ، وخاصة اذا ما علمنا ان كفاءة إنتاجيته لا تتوقف على قدرته الذاتية فحسب وانما تتوقف بدرجة كبيره على تمكينه من استغلال قدراته ومواهبه

(Hoidsworth , Cartwright, 2003 ,131)

3- قد يرتبط الواقع العملي داخل المدرسة بالتمكين النفسي ارتباطا ايجابيا مما يعد مدخلا مهما وفعلا في الترقى والتطوير المستمر وفى زيادة الكفاءة الذاتية والابداعية لدى المعلمين .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

- 4- يعد مفهوم التمكين النفسي ضمن اشكال التدخل الايجابي لزيادة شعور المعلم بالبهجة والسعادة والرضا عن الحياه كما اشارت لذلك دراسة (زهير النواجحة، 2016، 1).
- 5- ان مفهوم التمكين من الموضوعات الحديثة نسبيًا وتبرز مظاهره في الكفاءة والفاعلية الذاتية للأفراد والتأثير على العمل والتغلب على مشاعر الإحباط والياس وذلك باعتباره حاله ذهنيه داخليه يتمثلها الفرد لكي تتوفر له الثقة بالنفس على اتخاذ قراراته واختيار النتائج التي يريد ان يصل اليها
- 6- اشارت الدراسات الي ان مفهوم التمكين النفسي يتوسط العلاقة بين المناخ النفسي للمدرسة والرضا الوظيفي للمعلم ومن ثما فان تمكين المعلم من استغلال قدراته وموهبه الاستفادة المثلي يتم بالمساندة والدعم بالتواصل في علاقته الانسانية لرفع ثقته بذاته
- 7- تشير دراسة (Wang, Lee , 2009,271) الى دور التمكين النفسي في الشعور بالتفاؤل والرضا الوظيفي لدى الافراد

اسئلة الدراسة

- 1- ما الخصائص السيكومترية (الصدق -الثبات) . لمقياس التمكين النفسي للمعلمين في المراحل المختلفة .
- ثالثا : اهمية الدراسة :**
- تساعد الدراسة الحالية في تشخيص وقياس التمكين النفسي للمعلمين وفهمه وتطوير ادوات قياسه مما يساعد علي تحسين وتطوير دور المعلم داخل حجرة الدراسة .
- قد تفيد هذه الدراسة في تقديم بعض المقترحات للسلطات التعليمية في كيفية تحسن التمكين النفسي للمعلمين .
- تظهر أهمية الدراسة فيما ستضيفه من اعداد مقياس ابعاد التمكين النفسي في البيئة العربية والذي يعد اداة تساعد الباحثين في اجراء البحوث النفسية والتربوية .

- قد تفيد نتائج الدراسة الحالية في إعداد برامج تنميه للمعلمين بمرحل التعليم المختلفة في تحسين مستوى التمكين النفسي .

في ضوء ذلك تتحدد اهمية الدراسة الحالية في اعدد مقياس للتمكين النفسي للمعلمين .

رابعاً : اهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية الي تحديد الخصائص السيكومترية (الصدق –الثبات) . لمقياس التمكين النفسي للمعلمين وتحديد البنية العاملية لمقياس التمكين النفسي داخل البيئة المصرية .

خامساً : الاطار النظري للدراسة :

اولاً مفهوم التمكين النفسي : (Psychological Empowerment) .

وهو كما عرفه (ياسر المهدي , 2007 , 9) . تمكين المعلمين بانه منح المعلمين السلطة والصلاحيه لصنع قرارات مهنية تتعلق بعملية تعليم الطلبة وتعلمهم ويعرف . (Morrison , 2014 , 24) التمكين النفسي بانه مفهوم تحفيزي ينبع من الحاجة الداخلية الى الاستقلالية والتأثير والكفاءة وتحقيق الذات .

ويشير علاء كفاقي وسهير سالم (2008, 847) . ان التمكين النفسي يتضمن مفهوم التمكين في قوتين :القوة الداخلية وتتضمن العامل النفسي الداخلي ويشمل الضبط والكفاءة والمسئولية والمشاركة والتوجه المستقبلي .والقوة الخارجية وتتضمن العامل الاجتماعي والمواقف ويشمل : التحكم في مصادر القوة البنشخصية والعمل والمهارات التنفيذية والقدرة على الاحاطة بالبيئة المحلية والاجتماعية .

ويعد التمكين احدي المفاهيم المستخدمة في علم الادارة منذ الثمانينات . ويعرف على انه اعطاء الموظفين الفرصة لاتخاذ القرارات المناسبة التي تحسن من الانتاجية وجودة الخدمة والاداء لدى الموظفين ، مما يسهم في تحقيق الاهداف التنظيمية . وعلى الرغم من ان مفهوم التمكين نابع من حقل ادارة الاعمال ، فان استخدامه في حقل التربية يوازي الاستخدام نفسه في الحقول الادارية المختلفة (Wan ,2005,1) .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

بينما يعرف . (Zimmerman , 2000 , 46) التمكين النفسي على انه تلك البنية التي تتضمن معتقدات الفرد عن كفاءته والجهود المبذولة للتحكم في حياته وفهمه لواقع بيئته الاجتماعية والسياسية مما يتيح له التعامل مع الواقع وحظى التمكين باهتمام العديد من الباحثين ونال الحظ الوفير من التعريفات منها تعريف جواد وحسين (2007، 11) . فقد عرفوه بأنه تعزيز الدوافع الحقيقية للعاملين التي تظهر في جوانب ادراكية تعكس توجه الفرد نحو دوره في العمل ، وهى معنى العمل ، والكفاءة ، والتصميم الذاتي للعمل ، والاحساس بالتأثير .

في حين عرفه عقيل رفاعي (2013، 346) . بأنه عملية تهدف الى اعطاء المديرين في المؤسسات الخدمية والانتاجية سلطات واسعة في ادارتها ومنحهم الصلاحية لاتخاذ القرارات ، وتعبئة الموارد المادية والبشرية ، وتوفير الحوافز المختلفة من اجل تحسين اداء العاملين والالتزام لديهم ، وزيادة انتاجيتهم .

ويوضح (Taylor , 2004 , 16) ان التمكين النفسي كحاله خاصه من التحدي التنظيمي خصوصا اذا كان كبار المدراء هم من يقودون مبادرات التمكين التي من شأنها اعادة بناء الادوار القيادية القائمة بين المدراء والافراد الممكّنين . لذا تشعر العديد من القوى العاملة في المنظمات المعاصرة في اغلب الاحيان بالإحباط والاضطهاد نتيجة عدم السماح لهم في ابداء آرائهم ومساهماتهم تجاه الاعمال الخاصة بهم . وهذه الحالة تؤدي الى الاجهاد التنظيمي وانخفاض الإنتاجية , الامر الذى لا ترغب به أي منظمه .

بينما تعرفه (منال محمود ومنال عبد المنعم, 2015 , 22) . بأنه شعور الفرد بان له تأثير على سلوك الآخرين وان عمله ذات قيمة وفائدة وايمانه بأنه قادر على اداء العمل بمهارة واتقان وممارسة الفرد السيطرة على الاساليب المستخدمة لاداء انشطة العمل وامتلاك الاستقلال الكافي , مما يمنحه السلطة في اتخاذ القرار وحرية التصرف فيما يوديه من اعمال دون قيد او شرط .

ويشير . (Kosciulek , 2005 , 44) ان التمكين النفسي يتضمن الجوانب النفسية الداخلية والجوانب الاجتماعية الموقفة وتتضمن الجوانب النفسية الداخلية الاحساس بالكفاءة والمسئولية والسيطرة والمشاركة والتوجه المستقبلي , بينما تتضمن الجوانب الاجتماعية الموقفة السيطرة على الموارد ومهارات التعامل مع الاخرين والمهارات التنظيمية والقدرة على الاحاطة بالبيئة الاجتماعية .

كما يعرفه (Olddipo , 2009, 120) . انه عملية مساعدة الافراد من ممارسة حقوقهم والمساعدة في وصولهم للموارد ومشاركتهم بنشاط في عملية بناء المجتمع واتخاذ القرارات .

كما يرى (Yim , 2008, 17). ان التمكين النفسي مهمة جوهرية تهدف الى زيادة الدافعية لدى الافراد العاملين من خلال اربعة مدركات تعكس توجه الفرد العامل تجاه عمله وهي (المعنى والمقدرة ,التأثير والاختيار) . فهو مفهوم تحفيزي يتمحور ويتمركز حول مفهوم الكفاءة والاقتماد .

ويشير (Tripathi , S ,2015 ,36) . ان التمكين هو مفهوم الاشخاص الذين لديهم القدرة على فهم انفسهم والسيطرة الكاملة على بيئتهم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وتوسيع قدرتهم وافاقهم والوصول الى مستوى اعلى من الانجاز والرضا .

ثانيا نظريات التمكين النفسي

تتجه كثير من دول العالم إلى إصلاح نظمها التعليمية ضمن سلسلة الإصلاحات التربوية، بهدف تحقيق جودة التعليم، و أصبح الاهتمام بتمكين المعلمين يشكل عنصرا أساسيا وحاسما للمؤسسات التعليمية خاصة في ظل الاتجاه نحو تبنى وتطبيق المفاهيم الادارية الحديثة. وذلك انطلاقا من أن المعلم إحدى الدعائم الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق التغيير والإصلاح المنشود في ظل التحديات الحالية والمستقبلية.

وبالنسبة لنظريات التمكين: لوحظ من تناول النشأة أن مفهوم التمكين بدأ يتبلور في الفكر الاداري بعد التسعينات من القرن العشرين، و لم يظهر فجأة، و إنما ظهر نتيجة

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

تطورات تراكمية في الفكر الإداري بمفاهيمه المختلفة بشكل عام و بالمفاهيم التي تتعلق بإدارة الموارد البشرية بشكل خاص، حيث بدأ التركيز عام 1920 على الجوانب الانسانية في العمل ليس بهدف الانسان و تلبية رغباته و حل مشاكله و إنما بهدف زيادة الكفاءة و الانتاجية ، ثم بدأت نظريات أخرى تركز على الجوانب المعنوية (المشاركة، الحرية و تقدير الفرد و احترامه) .
(و من أهم تلك النظريات) .

1- دراسات هوثورن وحركة العلاقات الانسانية: حيث بدأت بدراسة أثر العوامل المادية مثل ظروف العمل ومستوى الاضاءة على إنتاجية العامل ثم اتجهت من غير قصد إلى أهمية التعاون والاهتمام بالعوامل الانسانية التي تؤدي في مجملها إلى تحقيق إنتاجية أفضل.
2- نظرية الحاجات لماسلو: حيث اهتمت بدراسة قضايا خاصة أكثر تحديدا تتعلق بمشاركة العاملين في اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية وتدوير العمل وتفويض الصلاحيات.
3- نظرية X و y لدوجلاس ماكريجور حيث افترضت أن المديرين نوعان X و y حيث X تمثل المدير الذي يفترض أن المرؤوس كسول و يفقد روح المبادرة و تحمل المسؤولية فتزيد السيطرة و الاشراف المباشر و بالتالي يخلق موظفين سلبيين و اعتماديين و لا ينجزون إلا ما طلب منهم فقط.
أما y تمثل المدير الذي يفترض أن المرؤوس لديه قدرات خالقة وحب العمل و مبادرة و رقابة داخلية و تميز فنزيد الديمقراطية و حرية التصرف و المشاركة و بالتالي يخلق موظفين مبدعين و متفوقين و مشاركين و فاعلين و لديهم الشعور بالقيمة الحقيقية لقدراتهم.

4- نظرية الشخصية البالغة لدى كريس أرجريس: حيث ينظر للإنسان على أنه بالغ وناجح وعاقل وبالتالي فهو يمكنه أن يتحمل مسؤولياته وليس طفل يحتاج دائما إلى

التوجيه والإشراف والمساعدة بل يجب توسيع نطاق صلاحياتهم ومنحهم حق المشاركة وتحمل المسؤولية في العمل.

5- نظرية النظم: حيث يكون اهتمام العاملين بالأهداف العامة للمؤسسة ككل، مما يتطلب التعاون وتنسيق العمل المشترك من خلال الفريق المتعاون والعامل المؤهل والقادر على المساهمة الفاعلة.

6- النظرية الظرفية: التي تقوم على مبدأ التكيف مع المتغيرات الظرفية أو البيئية التي تواجه المنظمة وبالتالي فهي مجال مناسب ورحب للتفكير الخالق وعدم التسرع.

7- الجودة الشاملة: التي تعني بتحسين دائم ومستمر في مختلف نواحي المنظمة من خلال جودة أداء العامل وقدرته على المبادرة وتحمل المسؤولية.

8- نظرية Z: التي تعني أن يتقن العاملون الوظائف المختلفة قبل السعي للترقية إلى وظائف أعلى في السلم الوظيفي والاهتمام بتخطيط المهنة والتنمية المهنية واتخاذ القرار بشكل جماعي والتركيز على عمل الفريق.

9- منظمة التعليم: التي تركز على: المعلومات وأهميتها في التعلم، وروح الفريق وأهميته في التعلم الجماعي الذي يضاعف التعلم الفردي، تحرير العامل من أي قيود تمنعه من التعلم والمشاركة، والمشاركة التي هي جوهر عملية التعليم والتعلم، والقيادة التي تحمل الرؤية نحو مؤسسة متعلمة ومتطورة باستمرار. (سهام أحمد محمد علوان، 31,2018)

ومما سبق يلاحظ أن مراحل تطور الفكر الإداري الحديث تتجه نحو تمكين العاملين وتوزيع الحق في المشاركة بين مختلف المستويات الإدارية، سعياً نحو الترقى في السلم الوظيفي، وإصلاح أحوال المجتمع بمؤسساته المختلفة، مما نتج عنه زيادة التركيز على العنصر البشري داخل المؤسسات التربوية والتحول من التحكم والأوامر للمشاركة والتفويض للمعلمين.

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

ثالثا نماذج التمكين

تختلف النماذج التي يمكن ان تساعد على تحليل مفهوم التمكين , حيث تحتاج كل مؤسسة تعليمية ان تفهم التمكين وفقا لظرفها ومحيط بنيتها الداخلية والخارجية ومن اهم النماذج التي تفسر التمكين ما يلي :

1- نموذج (Spritzer , 1995) .

عرفت (Spritzer) . التمكين كمفهوم نفسي يركز على اتجاه العاملين نحو التمكين , التي تظهر في الكفاءة والثقة في القدرة على اداء المهام والشعور بالقدرة على التأثير في العمل وحرية الاختيار في كيفية اداء المهام والشعور بمعنى العمل , حيث ان التمكين يبدأ بالتمكين النفسي الذي يجلب قنوات للعاملين والادارة بأهمية التمكين , وعندما تترسخ هذه القنوات يتم تطبيق التمكين الإداري , بهدف توفير البيئة الملائمة للتمكين , وأشارت spritzer الى نوعين من العوامل التي تسهم في تمكين العاملين وهي العوامل الخاصة بالفرد ذاته والعوامل الوظيفية المتمثلة في مرونة المنظمة في تزويد العاملين بالمعلومات والحوافز وتتضافر هذه العوامل فيما بينها بشكل إيجابي لتنتهي الى تمكين العاملين بأبعاده الأربعة (المعنى والكفاءة والتصميم الذاتي والتأثير) . بشرط توافر الرغبة لدى العاملين في تحقيق التفوق , وهذا يتطلب تمتع المنظمة بقدر من الاستقرار كعنصر أساسي يدعم التمكين بجانب رغبة العاملين واصرارهم على تحقيق اهداف المنظمة . (في سمية قرظ , 2017, 18) .

2- نموذج (Conger & Kanungo , 1988) .

عرف كلا من (Conger & Kanungo) . التمكين كمفهوم نفسي للفاعلية الذاتية . حيث تم تعريف التمكين

(كعملية احساس العاملين بالفاعلية الذاتية من خلال التعرف على الظروف التي تعزز الاحساس بالضعف والتخلص منها عن طريق الممارسات التنظيمية الرسمية وغير

الرسمية التي تعتمد على تقديم معلومات عن الفاعلية الذاتية) . وأشار الباحثان ان التمكين مماثل لمفهوم القوة حيث يمكن النظر له من خلال عدة مراحل .
المرحلة الاولى : تشخيص الظروف داخل المنظمة التي تسبب الاحساس بفقدان القوة بين العاملين .

كالتغيرات التنظيمية الرئيسية والمناخ البيروقراطي ، وضعف نظام الاتصالات ، والمركزية العالية في توزيع الموارد ، والتسلط في الاشراف وعشوائية المكافأة ، وضعف التحفيز ، وغياب الابداع ، وغياب الدور ، وغياب التدريب والدعم الفني ، ونقص السلطة ، وعدم التحديد المناسب للموارد ، والاهداف غير الواقعية ، ومحدودية الاتصال بين القيادات الادارية والعاملين ، والروتين الشديد في العمل ، وضعف التنوع في العمل ، لذا يجب على الادارة تبنى استراتيجيات للتمكين لإزالة تلك الظروف .

المرحلة الثانية : استخدام الاساليب الادارية الحديثة مثل الادارة بالمشاركة واثراء الوظيفة والمكافأة المرتبطة بالأداء لإزالة العوامل المسببة لشعور العاملين بالضعف والعجز وتزويد المرؤوسين بمعلومات عن فعاليتهم الذاتية .

المرحلة الثالثة : تقديم معلومات عن الفاعلية الذاتية للعاملين وذلك باستخدام اربعة مصادر: المكاسب غير الفعالة ، والتجارب المنجزة ، والاقناع اللفظي ، والاستشارة العاطفية .
المرحلة الرابعة : نتيجة لاستقبال المرؤوسين لتلك المعلومات سيشعر المرؤوسين بالتمكين من خلال الزيادة في الجهد المبذول ، وتوقعات الاداء ، والاعتقاد بفاعليته الذاتية .
المرحلة الخامسة : التغيير في السلوك من خلال مبادأة المرؤوسين لانجاز اهداف المهمة المعطاة .

اختصارا , يرى (Conger & Kanungo) . التمكين بانه (العملية التي من خلالها يعتقد الفرد ان فاعليته الذاتية تتحسن) . (في سمية قرقط , 2017, 18) . هذا ويعد هذا النموذج من النماذج الهامة في التمكين النفسي وخاصة بالنسبة للمديرين وللمعلمين ايضا باعتبارهم موظفين .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

3- نموذج (Thomes & Velthouse , 1990) .

قام (Thomes & Velthouse) . ببناء نموذج التمكين الإدراكي وعرف التمكين على انه زيادة في تحفيز المهام الداخلية والتي تتضمن الظروف العامة للفرد التي تعود بصفة مباشرة للمهمة التي يقوم بها والتي بدورها تنتج الرضا والتحفيز . وأشار الى ان التمكين يجب ان يبدأ من الذات ونظام المعتقدات . ويتضمن نظام المعتقدات كيفية النظرة للعالم الخارجي ومفهوم الذات الذى يشجع السلوكيات الهادفة وربطها مع اهداف ومنهجيات التمكين التي تطبق في المنظمة. وحدد الباحثان اربعة ابعاد نفسية للتمكين حيث شعرا انها تمثل اساسا لتمكين العاملين وهى كما يلى .

1- التأثير الحسى والإدراكي : ويقصد بالتأثير الحسى الدرجة التي ينظر للسلوك فيها على انه يمكن ان تعمل اختلافا فيما يتعلق بإنجاز الهدف او المهمة التي بدورها تحدث التأثير المطلوب في بيئة الفرد . ويقوم التأثير بالاعتقاد بان الفرد يمكن ان يؤثر في عمل الاخرين وكذلك القرارات التي يمكن ان تتخذ على كل المستويات .

2- الكفاءة : ويقصد بها الى أي درجة يمكن للفرد اداء تلك الانشطة بمهارة عالية عندما يقوم بالمحاولة ، فالأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة يشعرون بانهم يجيدون المهام التي يقومون بها ويعرفون جيدا بانهم يمكن ان يؤديوا تلك المهام بإتقان . فالكفاءة شعور الفرد بالإنجاز عند اداءه انشطة المهام التي اختارها بمهارة . والشعور بالكفاءة يتضمن الاحساس بأداء المهام بشكل جيد والجودة في اداء المهام .

3- اعطاء معنى للعمل : وتعنى الاهتمام بقيمة العمل او المهام التي يتم الحكم عليها من خلال معايير او افكار الفرد . ويشمل اعطاء معنى للعمل مقارنة بين متطلبات دور العمل ومعتقدات الفرد كاعتقاد الفرد مثلا ان المهام التي يقوم بها ذات قيمة له . فإعطاء معنى للعمل يعنى ان يشعر الفرد بالفرصة بممارسة مهامه لأغراض نبيلة . فالشعور بمعنى العمل يمثل احساسا بان الفرد في طريق يستحق جهده ووقته ، وانه يؤدي رسالة ذات قيمة.

4- الاختيار : يتضمن المسؤولية المسببة لتصرفات الفرد ، أي يشعر الفرد بالفرصة في اختيار المهام ذات المعنى له وادائه بطريقة تبدو ملائمة وهذا الشعور بالاختيار يوفر شعور ان الفرد حر في اختياره ، والاحساس انه قادر على استخدام حكمه الشخصي والتصرف من خلال تفهمه للمهمة التي يقوم بها. (في سمية قرقط , 2017, 18) .

4- نموذج (Menon , 1999) .

قدم (Menon , 1999, 161-164) مجموعة جديدة تماما من الابعاد , فقد عرف التمكين النفسي بانه حالة ادراكية تميزت بشعور من السيطرة المتصورة والكفاءة المدركة واستدخال الاهداف واقترح Menon ان التمكين النفسي هو حالة نفسية يمكن قياسها ولذلك فالتمكين النفسي مهم لعدة اسباب :

1- على الرغم من ان المنظمات تقدم سياسات لتمكين موظفيها الا ان الفوائد الحقيقية للتمكين لا يمكن تحقيقها الا اذا ادرك الموظفون الحالة النفسية للتمكين .

2- في حين انه يوجد العديد من الاجراءات التي يمكن اعتبارها تمكين الا ان اكثرها كفاءة هو التركيز على الحالة النفسية للموظف .

3- التمكين النفسي يعمل كوسيط بين ممارسة التمكين والنتائج السلوكية وغيرها مثل الرضا الوظيفي .

وقد قدم (Menon , 1999) . تصورا لمكونات التمكين النفسي في بيئة العمل عبر المقياس الذي صاغه متضمنا ثلاثة مقاييس فرعية تعبر عن وجهة نظره عن مكونات التمكين النفسي في بيئة العمل وهي:

- السيطرة المدركة : حيث تتضمن قناعات الفرد بصلاحيته للقيادة واستقلالته في صنع القرار والتحكم في المصادر واستقلالته في تنظيم وجدولة العمل ويشبه هذا البعض بعض الاختيار في نموذج

(Thomes & Velthouse 1990) . وايضا يشبه بعض تحديد الذات في نموذج

((Spreitzer , 1995)) . .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

- الكفاءة المدركة : وتعنى التحكم في الدور واداء الوظيفة بمهارة والتكيف الإيجابي مع المواقف غير الروتينية .
- استبدال الاهداف : ذلك التبني الحماسي لقضايا واهداف المؤسسة التي ينتمى لها الفرد ويشبه هذا البعض بعض المعنى في نموذج (Spreitzer , 1995)
يتضح مما سبق ان النماذج السابقة قد ركزت على التمكين كمفهوم نفسى , يدل على اكثر من المشاركة في السلطة ويظهر من خلال عدد من الابعاد تشكل مع بعضها دورا ايجابيا في توجيه المعلمين نحو دورهم في المدرسة والتمكين لا يمكن ان يتم دفعة واحدة بل يجب ان يمر بعدد من المراحل لأنه قد يلقي معارضة من قبل بعض المديرين والمعلمين , سواء بالخوف على المناصب الوظيفية او المصالح , او عدم الرغبة في تحمل المسؤولية او استخدام طرق واساليب عمل جديدة تحتاج الى وقت وجهد لإتقانها . ويرى الباحث ان النماذج السابقة هي التي يمكن الاعتماد عليها في عملية التمكين لأنها تبدأ بالتمكين النفسي الذى يجلب قناعات للمعلمين والإدارة بأهمية التمكين بهدف اتقان اعمالهم بدلا من انتظار اوامر المديرين وقد اتفق نموذج (Spritzer , 1995) . مع نموذج (Thomes & Velthouse , 1990) .
في تحديد ابعاد التمكين النفسي وهى (المعنى والكفاءة والتصميم الذاتى والتأثير) . وقد تبين في اعداد مقياس التمكين النفسي نموذج (Spritzer , 1995) .
بأبعاده الاربعة في حين انه اختلف عن نموذج (Conger & Kanungo (1988) . الذى يرى ان التمكين يتكون من خمسة مراحل وهى المرحلة الاولى :
تشخيص الظروف داخل المنظمة التي تسبب الاحساس بفقدان القوة بين العاملين .
المرحلة الثانية : استخدام الاساليب الادارية الحديثة مثل الادارة بالمشاركة واثراء الوظيفة والمكافأة المرتبطة بالأداء .

المرحلة الثالثة : تقديم معلومات عن الفاعلية الذاتية للعاملين وذلك باستخدام اربعة مصادر

: المكاسب غير الفعالة ، والتجارب المنجزة ، والاقناع اللفظي ، والاستشارة العاطفية .

المرحلة الرابعة : نتيجة لاستقبال المرؤوسين لتلك المعلومات سيشعر المرؤوسين بالتمكين

من خلال الزيادة في الجهد المبذول ، وتوقعات الاداء ، والاعتقاد بفاعليته الذاتية .

المرحلة الخامسة :التغير في السلوك من خلال مبادأة المرؤوسين لإنجاز اهداف المهمة

المعطاة .

واختلف ايضا مع نموذج (Menon , 1999) . الذى اقترح ان التمكين النفسي هو

حالة نفسية يمكن قياسها ولذلك فالتمكين النفسي مهم للحالة النفسية للموظف وبالتالي للمعلم.

ويتبنى الباحث ابعاد نموذج (Spritzer , 1995) . حيث ان هذه الابعاد هي الاكثر

تأثيرا في عمل المعلم والاكثر اهمية بالنسبة له حيث انها تساعد على حل مشكلاته

واتخاذ قراراته وتجعله اقل شعورا بالعجز والاعتراب والانسحاب من الحياة الاجتماعية.

ابعاد التمكين النفسي

اتفق كثيرا من العلماء ان التمكين النفسي يشتمل على ثلاث ابعاد (1999 ,

(Zimmerman

أ- المكون البينشخصى intrapersonal component ويتعلق هذا المكون بكيفية

تفكير الافراد بشأن انفسهم وقدرتهم على التأثير في بيئتهم ويشتمل هذا المكون على :

* البعض الخاص بالسيطرة المدركة

* الفاعلية الذاتية المدركة

* الدافعية لممارسة السيطرة

* الكفاءة المدركة

وقد يتضمن ايضا التصورات حول الصعوبة المرتبطة بمحاولة السيطرة على مشاكل

المجتمع والتأثير على الانظمة الاجتماعية والسياسية .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

ب- المكون الاجتماعي التفاعلي **interactional component** ويتعلق هذا المكون بكيفية تفكير الفرد حول ارتباطه واتصاله بالمحيطين به ويعتمد هذا المكون على المعاملات بين الافراد والبيئات التي تمكنهم من السيطرة بنجاح على النظم الاجتماعية والسياسية ويتألف هذا العنصر من معرفة الموارد اللازمة لتحقيق الاهداف وفهم العوامل السببية التي تؤثر على بيئته والوعي النقدي للبيئة الاجتماعية والسياسية ومهارات صنع القرار وحل المشكلات اللازمة للمشاركة بفاعلية في البيئات الخاصة بالفرد. وكل هذه المكونات يمكن ان تؤدي لتسهيل او اعاقا ممارسة السيطرة والضبط على بيئة الفرد وهذا المكون يربط التصورات الذاتية حول السيطرة (المكون البيئشخصي) . مع ما يفعله الشخص لممارسة التأثير (المكون السلوكي) .

ج- المكون السلوكي **behavioral component** ويرتبط هذا المكون بالإجراءات التي يقوم بها الفرد لممارسة السيطرة والتأثير على البيئة الاجتماعية والسياسية من خلال المشاركة في المنظمات والانشطة المجتمعية التابعة للمجتمع وتتألف الجوانب الاخرى لهذا المكون من المشاركة في الانشطة ذات الصلة بالمجتمع : مثل مساعدة الاخرين على التعامل مع مشاكل المجتمع , او تنظيم الافراد حول قضية معينة , هذا بالإضافة الى سلوكيات التعامل والمواجهة الخاصة بالمواقف المختلفة , مثل السيطرة على التوتر والتوافق مع الاوضاع والاحوال المعيشة المتغيرة (في فاطمة عصام , 2019, 10) .

ويشير (زهير النواحة ، 2016، 286) .الى ان التمكين النفسي يتضمن مجموعة من الابعاد وهي :

1- اعطاء معنى للعمل **meaningfulness** يهتم هذا البعض بقيم الهدف او المهمات التي يتم التحكم فيها من خلال معايير او افكار الفرد ويشمل اعطاء معنى للعمل مقارنة بين متطلبات دور العمل ،ومعتقدات الفرد ، واعتقاد الفرد مثلا ان المهمات التي يقوم بها

ذات قيمة بالنسبة له ،فالشعور بالمعنى للعمل يمثل احساسا ان الفرد في طريق يستحق جهده ووقته وانه يؤدي رسالة ذات قيمة .

2- الكفاءة competence ويقصد بها الدرجة التي يمكن للفرد اداء الانشطة بكفاءة عالية عندما يقوم بالمحاولة فالأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة يشعرون بانهم يجيدون المهمات التي يقومون بها ويعرفون جيدا بانهم يمكن ان يؤديوا تلك المهمات بإتقان،فالكفاءة هي شعور الفرد بالإنجاز عند ادائه انشطة المهام التي اختارها بمهارة،والشعور بالكفاءة يتضمن الاحساس بأداء المهمات بشكل جيد والجودة في اداء المهمات.

3-التأثير الحسى sense of impact ويقصد بالتأثير الحسى الدرجة التي ينظر للسلوك على انه يمكن ان تعمل اختلافا فيما يتعلق بإنجاز الهدف او المهمة التي بدورها تحدث التأثير المقصود في بيئة الفرد ويقيم التأثير بالاعتقاد ان الفرد يمكن ان يؤثر في عمل الاخرين .

4- الاختيار choice ويعنى شعور الفرد بالفرصة في اختيار المهمات ذات المعنى له وادائها بطريقة تبدوا ملائمة ،وهذا الشعور بالاختيار يوفر شعور ان الفرد حر في اختياره ،والاحساس بانه قادر على استخدام حكمه الشخصي والتصرف من خلال تفهمه للمهمة التي يقوم بها .

وقد تبنى الباحث في هذه الدراسة الأبعاد الاربعة (المعنى والكفاءة والتصميم الذاتي والتأثير) . التي ذكرها نموذج (Spritzer , 1995) . حيث تبنى الباحث نموذج (Spritzer , 1995) . حيث وجده الاكثر تأثيرا في عمل المعلم والاكثر اهمية بالنسبة له حيث ان ابعاده تساعد على حل مشكلاته واتخاذ قراراته وتجعله اقل شعورا بالعجز والاعتراب والانسحاب من الحياة الاجتماعية واكثر سيطرة على البيئة وقل خضوعا للقوى الخارجية .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

رابعا اهمية التمكين النفسي :

ويكتسب التمكين النفسي أهميته من خلال شعور العاملين بامتلاكهم القدرة على التصرف في المهام الموكلة إليهم بدلاً من انتظار أوامر وتوجيهات الرؤساء. فالمعلمين الذين يتم تمكينهم يشعرون بأهمية العمل الجماعي في حل مشكلات العمل المستمرة، كما انه يمنحهم حافزا معنويا يساعد في زيادة ثقتهم بأنفسهم .

ويعتمد نجاح استراتيجيات التمكين النفسي او فشلها على البيئة المدرسية والاساليب الادارية المستخدمة في تنفيذ استراتيجيات التمكين ، فالبيئة المدرسية المشجعة والمحفزة للمعلمين ، تعزز من الفاعلية الذاتية وتحقق المرونة النفسية ، وترفع مستوى الرضا وتزيد الشعور بالتفائل والتوجه الإيجابي نحو الحياة مما يساعد في تحقيق الاهداف التعليمية ، اما البيئة المحبطة والتي يستحيل بها تطبيق استراتيجيات التمكين النفسي ،فإنها ترزعزع الثقة بالنفس ، وتبعث على الشعور بعدم الامن الوظيفي والاحساس باليأس والاحباط .

وتبرز اهمية تمكين المعلمين عند (عبد الخالق وعلى ،2009) . في تحقيق مجموعة من الفوائد تعود على المدرسة والمعلم والطالب ،منها :

- 1- تحسين اداء الطلبة
- 2- وانخفاض نسبة غياب المعلمين
- 3- ودوران العمل اليومي المدرسي بشكل فعال
- 4- وتحقيق مكانة متميزة للمدرسة
- 5- بالإضافة الى زيادة التنافسية مع المدارس الاخرى
- 6- وزيادة التعاون في حل المشكلات
- 7- وارتفاع القدرات الابداعية للمعلمين والطلبة
- 8- اشباع حاجات المعلم في تقدير واثبات الذات

9- وارتفاع مقاومته لضغوط العمل

10- وارتفاع ولاءه للمدرسة

11- والمساهمة في زيادة الرضا الوظيفي والدافعية الذاتية والرضا عن المسؤولية وتحملها

12- وربط المصلحة الفردية بالمصلحة العامة بالمدرسة (في نادبة عاشور ومحمد ابو طعمة , 2016 , 256) .

تبرز ايضا اهمية التمكين النفسي من خلال دعمه لكفاءة ودافعية الافراد العاملين وهذه بدوره سينسحب على اكمال المهام الموكلة اليهم . لذلك عملية التمكين تسعى الى تنمية الافراد العاملين الذين لديهم القدرة على قيادة انفسهم من خلال الاستقلالية في التفكير . (Anderson & Sandmann , 2009 , 2) .

خامسا مستويات التمكين

التمكين هو العملية التي يقوم بها الافراد والمنظمات والمجتمعات لكسب السيادة والسيطرة على القضايا التي تهمهم , فهو بناء متعدد المستويات يتداخل فيه كل مستوى من التحليل مع المستويات الاخرى ويتضمن التمكين النفسي عدة مستويات وهي : عند (Zimmerman , 1995 , 581 – 582) .

1- مستوى التحليل الفردي : ويدمج هذا البناء بين المعتقدات حول كفاءة الفرد والجهود المبذولة للسيطرة والوعي الدقيق بالعوامل التي تقوي او تعوق تلك الجهود المبذولة من قبل الفرد لممارسة السيطرة على حياته والوعي الناقد للبيئة الاجتماعية والسياسية ومفاهيم الضبط الشخصي والاشترك مع الاخرين من اجل تحقيق الاهداف .

2- مستوى التحليل التنظيمي : ويتضمن الترتيبات والعمليات التي تعزز وتقوى مهارات الاعضاء وتزودهم بالدعم المتبادل الضروري لأحداث تغيير على مستوى المنظمة . كما يشير الى تحسين الفاعلية التنظيمية من خلال التنافس بفاعلية على الموارد والتواصل مع المنظمات الاخرى لتوسيع نفوذها .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

3- مستوى التحليل المجتمعي : ويشير الى الافراد الذين يعملون معا بطريقة منظمة لتحسين حياتهم الجماعية والروابط بين المنظمات والوكالات المجتمعية التي تساعد في الحفاظ على جودة الحياة وتحقيق الاهداف .

سادسا : الدراسات السابقة ذات الصلة :

هدف دراسة منال محمود ومنال عبد المنعم (2015) . الى استكشاف العلاقة بين التمكين النفسي وكلا من مناصرة الذات وتصورات الطالبات للفصول الدراسية العادلة لدى طالبات الجامعة وتحديد مدى اسهام كل من المتغيرين في التنبؤ بالتمكين النفسي وتكونت عينة الدراسة من 184 طالبة من جامعة حائل بالمملكة العربية السعودية واستخدمت الدراسة مقياس التمكين النفسي (اعداد الباحثين) . ومقياس (Harris 2009) . لقياس مناصرة الذات تصورات طلاب الجامعة للفصول الدراسية العادلة (تعريب الباحثين) . ومقياس (Paulsei 2005) . لقياس تصورات طلاب الجامعة للفصول الدراسية العادلة (تعريب الباحثين) . واطهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين متغير التمكين وكلا من مناصرة الذات وتصورات طلاب الجامعة للفصول الدراسية العادلة (عدالة التوزيع –العدالة الإجرائية –والعدالة التفاعلية) . كما نبأت كل من مناصرة الذات والعدالة التفاعلية بالتمكين النفسي وكان متغير مناصرة الذات اقوى متغير منبأ بالتمكين النفسي في الدراسة الحالية .

اما دراسة النواجحة (2016) . فقد هدف الى التعرف الى مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة مكونة من (291) . من معلمي المرحلة الاساسية ، والتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة ، والكشف عن وجود فروق في مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي وفقا لمتغيرات (الجنس ،الخبرة ، والجهة المشرفة) . اظهرت نتائج البحث وجود علاقة ارتباطية بين ابعاد التمكين النفسي والتوجه الحياتي ، كما اتضح عدم وجود فروق في التمكين النفسي تبعا لمتغير

الجنس ما عدا بعض التأثير فقد كان لصالح الذكور . فيما اشارت النتائج الى وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة , كما اشارت النتائج ان مستوى التمكين النفسي كان بدرجة مرتفعة .

كما اشار لذلك ابو طعمة وعاشور (2016) . في دراسة هدف الى معرفة دور مديري المدارس الحكومية داخل الخط الاخضر في تمكين المعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية من وجهة نظر المعلمين . وتكونت عينة الدراسة من (498) . من معلمي المدارس الحكومية داخل الخط الاخضر . اظهرت نتائج الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور . وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة .

اما دراسة احمد عبد الطيف (2017) . فقد سعت الى التعرف على فعالية برنامج ارشادي يستند الى التمكين النفسي في تحسين الرضا الحياتي والامل لدى الطلبة في المرحلة المتوسطة من ذوى الاسر المفككة في محافظة الكرك وتكونت عينة الدراسة من 64 طالب وطالبة وتم تقسيمهم الى مجموعتين تجريبيتين ذكور (16) . واناث (16) . و مجموعتين ضابطتين ذكور (16) . واناث (16) . واستخدم الباحث مقياس الرضا الحياتي ل (Festinger s' & Easterlin, 2001) . كما استخدم مقياس الامل لسنيديا المعرب من قبل (عبد الخالق 2004) . كما تم تطبيق مقياس التفكك الاسرى وبناء برنامج ارشادي جمعي لتحسين الحياتي والامل لدى الطلبة في المرحلة المتوسطة من ذوى الاسر المفككة يستند الى التمكين النفسي وتوصلت النتائج الى ان البرنامج الارشادي كان فعالا في تحسين الإرضاء الحياتي والامل لدى طلاب اعضاء المجموعتين التجريبيتين مقارنة بطلبة اعضاء المجموعتين الضابطتين , كما توصلت النتائج الى عدم وجود فروق بين طلبة اعضاء المجموعتين التجريبيتين تعزى للنوع .

اما دراسة (Mahajna, 2017) . فقد هدف الى التعرف على تأثير كلا من المناخ الاسرى والتمكين النفسي على التوجه نحو المستقبل والتحصيل الدراسي والتوقعات

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

المهنية في المستقبل لدى عينة من المراهقين وتكونت عينة الدراسة من 881 من المراهقين واستخدمت الدراسة استبيان لتقييم المناخ الاسرى مقياس (Akey , 2000) . للتمكين النفسي ومقياس . (Seginer , 2009) للتوجه نحو المستقبل والمعدل التراكمي لتحديد مستوى التحصيل الاكاديمي ومقياس (Betz & Voyten , 1997) . للتوقعات المهنية المحتملة في المستقبل واسفرت النتائج على ان المناخ الاسرى يؤثر على التمكين النفسي الذى يؤثر على التوجه نحو المستقبل والذى يؤثر بدوره على التحصيل الدراسي والتوقعات المهنية في المستقبل , كما توجد فروق في كلا من المناخ الاسرى والتمكين النفسي و التوجه نحو المستقبل والتحصيل الدراسي والتوقعات المهنية في المستقبل لصالح الاناث .

بينما هدفت دراسة (Owen , 2018) . الى التعرف على تأثير نظام الحوكمة المشتركة (الادارة المشتركة) . على كلا من مستوى الرضا الوظيفي والتمكين الهيكلي والتمكين النفسي والمشاركة في العمل لدى عينة من اعضاء هيئة التدريس والموظفين بكلية التمريض وتكونت عينة البحث من 41 عضو هيئة تدريس و 28 موظف واسفرت النتائج عن التأثير الإيجابي لنظام الحوكمة المشتركة حيث اظهر اعضاء هيئة التدريس والموظفين بكلية مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي والتمكين الهيكلي والتمكين النفسي والمشاركة في العمل الإداري , كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وكافة ابعاد التمكين النفسي والهيكلية لأعضاء هيئة التدريس , بينما ارتبط الرضا الوظيفي ببعضين للتمكين النفسي وهما (الثقة والمعنى) . وبعضين للتمكين الهيكلي وهم (الدعم والسلطة الرسمية) . لدى الموظفين واطهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اعضاء هيئة التدريس والموظفين في مستوى التمكين الهيكلي اكثر من التمكين النفسي .

ويتضح لنا من خلال استعراض البحوث السابقة ما يأتي:

- من حيث الهدف : اشارت بعض الدراسات مثل دراسة ابو طعمة وعاشور (2016). الى تمكين المعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية وكذلك اجرى المهدي (2007) . دراسة هدفت الى التعرف على تمكين المعلمين بمدارس التعليم في مصر ، وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية وقام (Orly & Sigalit, 2014) . بدراسة هدفت الى الكشف عن مستوى التمكين النفسي والإداري ، وعلاقته بالقيادة والسلوك التنظيمي لدى المعلمين . اظهرت نتائج تلك الدراسات الى وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور ، في حين اثبتت دراسة بولاك (Pollak , 2009) . عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة في مستوى التمكين لدى المعلمين والمعلمات وهو ما اكده البلوى (2008) .

من حيث المنهج : استعملت غالبية البحوث السابقة المنهج الوصفي ؛ مثل دراسة ابو طعمة وعاشور (2016) . و دراسة النواجحة (2016) . ودراسة (Orit , Izhak) 2014 , & Elite ودراسة محمد الجريدة واحمد (2014) . وذلك لمناسبة المنهج الوصفي لها ، كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات التي تتعلق بالبحث .

- ندرة البحوث التي تناولت بالتحليل واقع التمكين في مؤسسات تربوية خدمية ومؤثرة في حياة المجتمع مثل مدارس التعليم ما بعض الأساسي .

- استفاد هذه الدراسة من الدراسات السابقة بإثراء البعض النظري والعملية المتضمن خلالها، في بناء الاستبانة الخاصة بالبحث؛ مما أسهم في نضوج أداة الدراسة وشمولها وصدقها، كما تم أيضاً الاستفادة من نتائجها بمقارنتها مع نتائج هذه الدراسات ومعرفة التوافق أو الاختلاف بينها.

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

سابعاً : إجراءات الدراسة :

تهدف الدراسة الي التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي للمعلمين .

1- عينة الدراسة :

بلغ عدد مفحوصي الدراسة الأساسية (207) . من المعلمين, ذلك بهدف التحقق من صحة فروض الدراسة. وقد تم اختيار العينة من المعلمين وذلك لعدة اسباب من اهمها :

- 1- يعد مفهوم التمكين النفسي ضمن اشكال التدخل الايجابي لزيادة شعور المعلم بالبهجة والسعادة والرضا عن الحياه كما اشارت لذلك دراسة (زهير النواجحة،2016، 1) .
- 2- ان مفهوم التمكين من الموضوعات الحديثة نسبياً وتبرز مظاهره في الكفاءة والفاعلية الذاتية للأفراد والتأثير على العمل والتغلب على مشاعر الإحباط والياس وذلك باعتباره حاله ذهنيه داخليه يتمثلها الفرد لكي تتوفر له الثقة بالنفس على اتخاذ قراراته واختيار النتائج التي يريد ان يصل اليها
- 3- اشارت الدراسات الي ان مفهوم التمكين النفسي يتوسط العلاقة بين المناخ النفسي للمدرسة والرضا الوظيفي للمعلم ومن ثما فان تمكين المعلم من استغلال قدراته وموهبه الاستفادة المثلي يتم بالمساندة والدعم بالتواصل في علاقته الانسانية لرفع ثقته بذاته
- 4- تشير دراسة (Wang, Lee , 2009,271) الي دور التمكين النفسي في الشعور بالتفاؤل والرضا الوظيفي لدى الافراد

2- اداة الدراسة

مقياس التمكين النفسي للمعلمين : (اعداد الباحث) .

تم الاستعانة في الاستبيان بالمقياس الذي أعدته (Spreitzer , 1995) . وقد استخدم في العديد من الدراسات الاجنبية مثل دراسة . (Lee , p , c , 2005)

ودراسة (Smith و دراسة (Molix ,L & Bettencourt , B . A , 2010) . و دراسة (King , E. J , 2012) – ودراسة كلا من (Aghaer & Savari (2014) . والذي تمت ترجمته ليستخدم في البيئة العربية لقياس التمكين النفسي في العديد من الدراسات مثل دراسة النواجحة (2016) . ودراسة ابو غالي (2016) . ودراسة رحاب عارف السعدي (2018) .

الهدف من المقياس:

يهدف هذا المقياس لقياس التمكين النفسي وهو كما تعرفه (Spreitzer , 1995,1444) . بانه بناء تحفيزي يتجلى في اربعة ابعاد ادراكية , هي المعنى والكفاءة والاختيار والتأثير وينطوي المعنى على قيمة ومعنى متطلبات دور العمل وتقييمه وفقا لمعايير القيم الشخصية للفرد ويتضمن المعنى تطابق بين متطلبات دور العمل والمعتقدات والسلوكيات ويقصد بالكفاءة ايمان الفرد بقدرته على اداء العمل بمهارة , اما الاختيار فيقصد به شعور الفرد بامتلاكه للمبادرة وتنظيم الاجراءات ويقصد بالتأثير درجة تأثير الفرد على النتائج الاستراتيجية والادارية والتشغيلية في العمل لذلك فالتمكين وفقا (Spreitzer , 1995) . يعد حالة نفسية تساعد على التوجه النشط للعمل وشعور الفرد ورغبته بانه قادر على القيام بدوره في العمل

وصف المقياس :

- يتكون المقياس في صورته الأولية من (36) . مفردة, موزعة على أربعة مكونات وهي:
- اعطاء معنى, يشير الي الاحساس بجدوى وقيمة العمل من خلال اتساق أهداف , قيم , معتقدات الفرد من جهة مع متطلبات وادوار العمل من جهة أخرى, وبالتالي يصبح عمل الفرد محركا Engine يكن له الولاء والالتزام .
 - ويتكون من (13) . مفردات تحمل الأرقام:
25,23,21,19,17,15,13,11,9,7,5,3,1

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

- الكفاءة, ويقصد بها معتقدات المعلم في اداء المهام, من خلال احساسه بالإمكانات التي يمتلكها وتشعره بالإجادة والمهارة في الاداء بشكل جيد.
- ويتكون من (9) . مفردات تحمل الأرقام: 2,4,6,8,10,12,14,16,18.
- تحديد الذات , هو قدرة الفرد علي اختيار المهام المنظمة المقصودة وهو يعكس استقلالية الفرد في اداء مهام عمله , مثل القدرة علي صنع القرارات وبذل المجهود المطلوب لأداء العمل .
- ويتكون من (7) . مفردات تحمل الأرقام: 20,22,24,26,28,30,32.
- وثاققة التأثير , ويقصد به معتقدات الفرد عن حدوث انجاز الهدف او المهمة التي بدورها تحدث التأثير المقصود في بيئته عندما يمكن للفرد ان يؤثر في الاخرين .
- ويتكون من (7) . مفردات تحمل الأرقام: 27,29,31,33,34,35,36.
- سقف المقياس : تتراوح الدرجة علي المقياس من 36 الي 180 درجة

تصحيح المقياس :

- يختار المفحوص الإجابة التي تتلاءم مع عبارات الاستبيان بطريقة ليكرت خماسي التدرج طبقاً للإجابات التالية:
- 1- "غير موافق بشدة" وتأخذ درجة واحدة.
 - 2- "غير موافق" وتأخذ درجتين.
 - 3- "أحياناً" وتأخذ ثلاث درجات.
 - 4- "موافق" وتأخذ أربع درجات.
 - 5- "موافق بشدة" وتأخذ خمس درجات.

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي للمعلمين:

قامت (Spreitzer , 1995) . بالتحقق من صدق المقياس بطريقة الصدق العالمي باستخدام أسلوب التحليل العالمي لاختبار البنية العاملية نتج عنه أربعة متغيرات هي (اعطاء معنى للعمل , الكفاءة , تحديد الذات , وثاقة التأثير) .

بالنسبة لثبات المقياس تم التحقق منه بحساب معامل ألفا كرونباك حيث بلغ

متغير اعطاء معنى للعمل

(0,868) . , متغير الكفاءة (0,845) . , متغير تحديد الذات (0,847) . , متغير وثاقة التأثير (0,854) .

وقام الباحث في الدراسة الحالية بالتحقق من صدق وثبات المقياس كالتالي:

اولا الصدق : استخدم الباحث لحساب الصدق طريقتين:

- طريقة حساب الصدق:

1: صدق المحكمين

قام الباحث بعض إعداد المقياس بعرضه علي عشرة من أعضاء هيئة التدريس في تخصص علم النفس التربوي والصحة النفسية ، كما يتضح أسماء الأساتذة المحكمين في ملحق رقم(1) .

يوضح الجدول رقم (1) . النسب المئوية لاتفاق المحكمين على مفردات المقياس
جدول (1) : النسب المئوية لاتفاق المحكمين على مفردات المقياس

المفردة	النسبة المئوية لاتفاق المحكمين	المفردة	النسبة المئوية لاتفاق المحكمين
1	%60	19	%100
2	%100	20	%100
3	%100	21	%90
4	%100	22	%100
5	%90	23	%80
19	%100	24	%80
20	%100	25	%90
8	%100	26	%90
9	%100	27	%100
10	%100	28	%80

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

11	%90	29	%100
12	%100	30	%100
13	%90	31	%100
14	%100	32	%90
15	%100	33	%100
16	%90	34	%100
17	%100	35	%100
18	%90	36	%80

اشاد بعض المحكمين بمفردات المقياس وانها صالحة للتطبيق غير ان البعض من المحكمين اقترح إجراء بعض التعديلات في الصياغة اللغوية لبعض العبارات وقام الباحث بتعديلها في الجدول التالي

جدول (2) . المفردات التي تم تعديلها وفقا لآراء الأساتذة المحكمين

رقم المفردة	المفردة قبل التعديل	المفردة بعض التعديل
1	يمثل التدريس لتلاميذي قيمة كبيرة .	تمثل مهنة التدريس بالنسبة لي قيمة كبيرة .
6	استطيع حل اي مشكلات امر بها داخل المدرسة.	لدي القدرة علي مواجه وحل المشكلات التي امر بها داخل المدرسة .
8	استطيع توصيل المعلومة ببسر وسهولة للتلاميذ اثناء الشرح .	الجأ الي الشرح بأساليب متنوعه في التدريس .
14	امتلك قدرات وامكانات اعلي من زملائي.	اشعر بأن لدي امكانات عالية تفوق زملائي.
19	تسهم إنجازاتي في النهوض بالمدرسة .	اساهم كمعلم برفع شأن مدرستي.
21	اشعر بقيمة ما افعله مع أنشطة التلاميذ .	اقوم بعمل أنشطة ذات قيمه مع تلاميذي .
30	ابتعد عن اراء الآخرين لي عند القيام بعملتي .	استمع لآراء الآخرين فيما يفيد العملية التعليمية .
36	استطيع التأثير علي ما يحدث من تطورات داخل المدرسة.	لا أتأخر في تقديم يد العون لتطوير مدرستي .

- قام الباحث بأجراء هذه التعديلات علي المفردات حتي تكون في صورة واضحة وصالحة للتطبيق علي المعلمين .

2- الصدق العاملي التوكيدي

مؤشرات صدق البنية لمقياس التمكين النفسي :

أحمد عبد التواب محمد عبد الحليم

قام الباحث بحساب مؤشرات صدق البنية لمقياس التمكين النفسي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج AMOS20 ، و يوضح جدول (3) . معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية وأخطاء القياس و النسبة الحرجة و مستوى الدلالة لنشبع كل مفردة على أبعاد مقياس التمكين النفسي :

جدول (3) . تشبعات مفردات أبعاد مقياس التمكين النفسي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي

مستوى الدلالة	النسبة الحرجة	خطأ القياس	الوزن الانحداري	الوزن الانحداري المعياري	المفردة	البعض
0.01	5.03	0.32	1.63	0.52	25	إعطاء المعنى
0.01	5.36	0.23	1.24	0.6	23	
0.01	5.38	0.27	1.44	0.61	21	
0.01	5.47	0.23	1.27	0.63	19	
0.01	5.47	0.3	1.63	0.63	17	
0.01	4.88	0.32	1.56	0.49	15	
0.01	4.52	0.18	0.8	0.43	13	
0.01	4.58	0.22	1	0.44	11	
0.01	5.05	0.22	1.11	0.53	9	
0.01	4.76	0.16	0.74	0.47	7	
0.01	5.04	0.3	1.5	0.53	5	
0.01	4.78	0.24	1.15	0.48	3	
-	-	-	1	0.42	1	
0.01	5.58	0.29	1.63	0.52	18	الكفاءة
0.05	6.48	0.29	1.89	0.66	16	
0.01	5.33	0.33	1.77	0.48	14	
0.01	5.54	0.23	1.27	0.51	12	
0.01	6.22	0.22	1.39	0.61	10	
0.01	5.53	0.22	1.2	0.51	8	
0.01	5.87	0.25	1.45	0.56	6	
0.01	5.38	0.23	1.21	0.49	4	
-	-	-	1	0.51	2	

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين
بالمدارس المصرية

مستوى الدلالة	النسبة الدرجة	خطأ القياس	الوزن الانحداري	الوزن الانحداري المعياري	المفردة	البعض
0.01	4.48	0.17	0.74	0.33	32	تحديد الذات
0.01	6.34	0.1	0.64	0.48	30	
0.01	6.85	0.17	1.14	0.52	28	
0.01	8.76	0.13	1.15	0.69	26	
0.01	7.87	0.11	0.87	0.61	24	
0.01	8.17	0.15	1.24	0.63	22	
-	-	-	1	0.65	20	
0.01	7.89	0.09	0.71	0.62	36	التأثير
0.01	8.9	0.11	0.98	0.72	35	
0.01	7.93	0.1	0.81	0.63	34	
0.01	5.51	0.07	0.38	0.42	33	
0.01	6.84	0.11	0.76	0.53	31	
0.01	8.42	0.14	1.16	0.67	29	
-	-	-	1	0.66	27	

يتضح من جدول (3) . أن جميع مفردات مقياس التمكين النفسي كانت دالة عند مستوى 0,01، ما عدا المفردة 16 وهي دالة عند مستوى 0,05 و قام الباحث بحساب مؤشرات صدق البنية لأبعاد مقياس التمكين النفسي.

ويتضح من النتائج بالجدول رقم (3) . ما يلي :

- أن جميع المفردات في البعض الأول (اعطاء المعني) . ذات تشبعات مرتفعة على معاملات الانحدار المعيارية، غير المعيارية، أخطاء القياس، النسب الدرجة، مستوى الدلالة كانت جميعها ذات ارتباط دال إحصائياً عند مستوى 0,01 .

- أن جميع المفردات في البعض الثاني (الكفاءة) . ذات تشبعات مرتفعة على معاملات الانحدار المعيارية، غير المعيارية، أخطاء القياس، النسب الدرجة، مستوى الدلالة كانت جميعها ذات ارتباط دال إحصائياً عند مستوى 0,01 ما عدا المفردة 16 وهي دالة عند مستوى 0,05 .

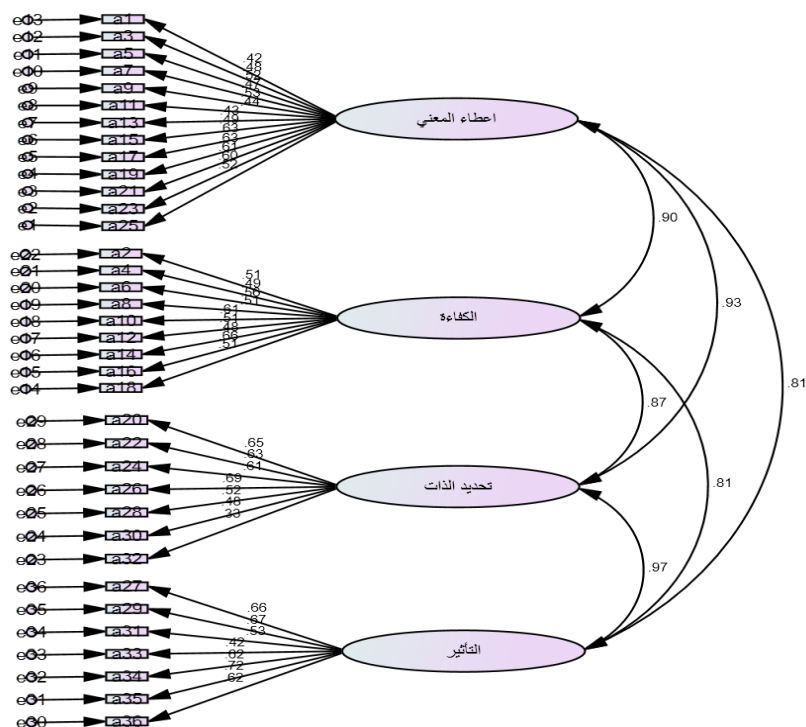
- أن جميع المفردات في البعض الثالث (تحديد الذات) . ذات تشعبات مرتفعة على معاملات الانحدار المعيارية, غير المعيارية, أخطاء القياس, النسب الحرجة, مستوى الدلالة كانت جميعها ذات ارتباط دال إحصائياً عند مستوى 0,01 .
- أن جميع المفردات في البعض الرابع (التأثير) . ذات تشعبات مرتفعة على معاملات الانحدار المعيارية, غير المعيارية, أخطاء القياس, النسب الحرجة, مستوى الدلالة كانت جميعها ذات ارتباط دال إحصائياً عند مستوى 0,01 .
- ويوضح جدول (4) . مؤشرات صدق البنية لمقياس التمكين النفسي :
جدول (4) . مؤشرات صدق البنية لمقياس التمكين النفسي

المؤشر	القيمة	المدى المثالي
Chi-square (CMIN)	1378.87	
مستوى الدلالة	دالة إحصائياً عند 0.01	
DF	588	
CMIN/DF	2.34	أقل من 5
GFI	0.95	من (صفر) . إلى (1) .: القيمة المرتفعة (أي التي تقترب أو تساوى 1 صحيح) . تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
NFI	0.93	من (صفر) . إلى (1) .: القيمة المرتفعة (أي التي تقترب أو تساوى 1 صحيح) . تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
IFI	0.96	من (صفر) . إلى (1) .: القيمة المرتفعة (أي التي تقترب أو تساوى 1 صحيح) . تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
CFI	0.96	من (صفر) . إلى (1) .: القيمة المرتفعة (أي التي تقترب أو تساوى 1 صحيح) . تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
RMSEA	0.08	من (صفر) . إلى (0.1) .: القيمة القريبة من الصفر تشير إلى مطابقة جيدة للنموذج.

يتضح من جدول (4) . أن مؤشرات النموذج جيدة حيث كانت قيمة χ^2 للنموذج = 1378.87 بدرجات حرية = 588 وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وكانت النسبة بين قيمة χ^2 إلى درجات الحرية = 2.34 ، ومؤشرات حسن المطابقة (GFI= 0.95 ، NFI= 0.93 ، IFI= 0.96 ، CFI= 0.96 ، RMSEA= 0.07) . ، مما يدل على وجود مطابقة جيدة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التمكين النفسي.

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

ومما سبق يمكن القول أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي قدمت دليلا قويا على صدق البناء لمقياس التمكين النفسي . ويمكن توضيح نتائج التحليل العاملي التوكيدي لبنية أبعاد التمكين النفسي من خلال الشكل التالي



شكل (1) . البناء العاملي لأبعاد مقياس التمكين النفسي

يوضح الشكل (1) . أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي قدمت دليلا قويا على صدق البناء لمقياس التمكين النفسي ويمكن توضيح نتائج التحليل العاملي التوكيدي لبنية أبعاد

التمكين النفسي من خلال الارتباط الموجود بين ابعاد المقياس ووجود مطابقة جيدة لنموذج التحليل العامل التوكيدي لمقياس التمكين النفسي .

ثانيا : طريقة حساب الاتساق الداخلي:

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة، ذلك بعض حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية للبعد.

جدول (5) . قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي

إليه بطريقة الاتساق الداخلي لمقياس التمكين النفسي للمعلمين .

معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
**0.501	31	**0.598	21	**0.461	11	**,421	1
**0.359	32	**0.634	22	**0.514	12	**0.444	2
**0.410	33	**0.594	23	**0.450	13	**0.458	3
**0.586	34	**0.598	24	**0.486	14	**0.455	4
**0.662	35	**0.541	25	**0.533	15	**0.517	5
**0.621	36	**0.669	26	**0.650	16	**0.541	6
		**0.633	27	**0.621	17	**0.458	7
		**0.539	28	**0.558	18	**0.502	8
		**0.625	29	**0.601	19	**0.538	9
		**0.477	30	**0.664	20	**0.543	10

قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي بين كل مفردة من مفردات المقياس وبين الدرجة

الكلية للمقياس ككل، (**). وهى دالة عند 0.01. وبذلك فقد أصبحت جميع قيم

معاملات الارتباط المصححة بين المفردات والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً مما

يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس في صورته النهائية.

وتتضح النتائج لقيم معاملات الارتباط بالجدول رقم (6) .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين
بالمدارس المصرية

جدول (6) .: قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي

إليه بطريقة الاتساق الداخلي.

البعض الرابع وثيقة التأثير		البعض الثالث تحديد الذات		البعض الثاني الكفاءة		البعض الأول اعطاء معنى	
معامل ارتباط البعض	رقم المفردة	معامل ارتباط البعض	رقم المفردة	معامل ارتباط البعض	رقم المفردة	معامل ارتباط البعض	رقم المفردة
**0,633	27	**0,664	20	**0,444	2	**.,421	1
**0,625	29	**0,634	22	**0,455	4	**.,458	3
**0,501	31	**0,598	24	**0,541	6	**0,517	5
**.,410	33	**.,669	26	**0,502	8	**0,458	7
**.,586	34	**0,539	28	**0,543	10	**0,538	9
**0,662	35	**0,477	30	**0,514	12	**0,461	11
**0,621	36	**0,359	32	**0,486	14	**0,540	13
				**0,650	16	**0,533	15
				**0,558	18	**0,621	17
						**0,601	19
						**.,598	21
						**.,594	23
						**.,541	25

جدول (6) . يوضح ارتباط العوامل المشتقة لمقياس التمكين النفسي المستخرجة من التحليل العاملي التوكيدي بالدرجة الكلية لهذه العوامل وبذلك فقد أصبحت جميع قيم معاملات الارتباط المصححة بين المفردات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس في صورته النهائية.

جدول (7) . يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد مما يشير الي الاتساق الداخلي للمقياس

أبعاد المقياس	قيمة معامل ألفا
اعطاء معنى للعمل	** 0,906
الكفاءة	** 0,870
تحديد الذات	** 0,869
وثيقة التأثير	** 0,856

يتضح من الجدول (7) . ان معاملات الارتباط مقبولة مما يشير الي الاتساق الداخلي للمقياس ككل وهي دالة عند مستوي 0,01

ثالثاً ثبات المقياس

للتحقق من ثبات المقياس استخدم الباحث معامل الفا كرونباك وبلغ قيمة معامل الثبات (0,928) . وهو يعتبر معامل ثبات مرتفع كما قام الباحث بالتحقق من ثبات الابعاد كما هو موضح بالجدول (8) . .

جدول (8) . يوضح معاملات ثبات الابعاد

أبعاد المقياس	ثبات الابعاد
اعطاء معنى للعمل	**0,868
الكفاءة	**0,845
تحديد الذات	**0,847
وثاقة التأثير	**0,854
ثبات المقياس ككل	**.,928

وينتضح من خلال نتائج الجدول رقم (8) . أن معاملات الثبات مرتفعة، حيث تراوحت معاملات الثبات من 0,84 إلى 0,86. وهي دالة عند مستوي 1 0,0

- يتمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة حيث انه يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات ويصلح للتطبيق علي أي عينة من المعلمين حيث ان مفردات المقياس تمس الواقع العملي للمعلمين مما يساعد علي معرفة المشكلات الحقيقية للمعلمين ومساعدتهم في حلها عن طريق البحث العلمي .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية

المراجع

- احمد عبد اللطيف (2017) . فعالية برنامج ارشادي يستند الى التمكين النفسي في تحسين الرضا الحياتي والامل لدى طلبة المرحلة المتوسطة من ذوى الاسر المفككة في محافظة الكرك , *مجلة دراسات العلوم التربوية* , 44 , (4), 149 – 164 .
- رياض أبا زيد (2010) . أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث في العلوم الإنسانية* , 3 , (34) , 322 , 512 .
- زهير النواجحة (2016) . التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية . *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية* , 4 (15) ، 283-316 .
- سمية قرقط (2017) . أثر الثقة التنظيمية في تحقيق التمكين النفسي"دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة لولاية بسكرة" .رسالة ماجستير, جامعة محمد خيضر- بسكرة .
- سهام أحمد محمد علوان (2018) . آليات تمكين المعلمين في جمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض الدول , *مجلة التربية المقارنة والدولية* ، 9 (6) , 27 – 393 .
- عباس جواد وعبد السلام حسين (2007) . اثر استراتيجيات التمكين في تنشيط راس المال الفكري : دراسة تحليلية لعينة من العاملين في بعض المصارف العراقية الخاصة . *جامعة كربلاء ،المجلة العراقية للعلوم الادارية* . 4 (6) ، 1- 57 .
- عرفات صلاح شعبان (2013) . القيادة التحولية والابتكار لدى الموظفين، دور التمكين الهيكلي والتمكين النفسي كتغيرات وسيطة، *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، 32(72) ، 101-162 .
- عقيل رفاعي (2013) . التمكين الاداري لدى المديرين بالمدارس الثانوية العامة في مصر من وجهة نظر المعلمين والمديرين (تصور مقترح في ضوء مهام ومسئوليات مدير المدرسة) . *المركز العربي للتعليم والتنمية ، مجلة مستقبل التربية العربية* . 2(86) ، 340 – 414 .
- علاء الدين كفاقي وسهير سالم (2008) . الاتجاهات الحديثة في قياس التمكين النفسي ، *المؤتمر الدولي السادس* (تاهيل ذوى الاحتياجات الخاصة : رصد الواقع واستشراف المستقبل) . في الفترة بين 16-17 يوليو 2008 م القاهرة ، ص 844 – 865 .
- فاطمة عصام يحي زكريا (2019) . التمكين النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة ، *رسالة ماجستير غير منشورة* ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- لبنى محمود عبد الكريم (2015) . الإسهام النسبي للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في التمكين النفسي والالتزام الوجداني للمعلمين ، *رسالة ماجستير غير منشورة* ، 21(3) ، 414-484 .

- منال محمود محمد مصطفى ومنال عبد المنعم محمد طه (2015) . مناصرة الذات وتصورات الطالبات للفصول الدراسية العادلة كمتغيرات تنبويه بالتمكين النفسي لطالبات الجامعة , مجلة كلية التربية , جامعة الازهر . 162 (2) , 13-67 .
- نادية عاشور و محمد ابو طعمة (2016) . دور مديري المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر في تمكين المعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية من وجهة نظر المعلمين . المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، 2 (1) ، 255 - 267 .
- وقي ابو على (2010) . درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة دمياط لابعاد التمكين الإداري وعلاقته بمدى تحقيق التنمية الادارية لديهم . مجلة الطفولة والتربية – جامعة الاسكندرية ، 2(5) ، 401-456 .
- ياسر المهدي (2007) . تمكين المعلمين بمدارس التعليم الاساسي في مصر (دراسة ميدانية) . مجلة كلية التربية , جامعة عين شمس. 31 (2) , 9 – 56 .

- المراجع الاجنبية

- Aghaei, N. & Savari, M. (2014). The relationship between psychological empowerment and professional commitment of selected physical education teachers in Khuzestan province,. *European Journal of Experimental Biology*, Iran 4(4) , 147-155.
- Anderson ,K., S. ,& Sandmann ,L. (2009) . Toward a Model of Empowering Practices in YouthAdult Partnerships ,*journal of extension* , 47 (2) ,1-8 ..
- Gondal,A.M.,& Khan ,A. (2008) . Impact of team empowerment on team performance case of the telecommunications industry in Islamabad . *International Review of Business Research Papers*,, 4, (5) ,138-146.
- Holdsworth, L., & Cartwright, S.(2003) . Empowerment, stress and satisfaction: *An exploratory study of a call centre.Leadership & Organization Development Journal*.24 (3) , 131-140 .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين
بالمدارس المصرية

-
- Kosciulek , J . F .(2005) . structural equation model of the consumer –
directed theory of empowerment in a vocational rehabilitation context
rehabilitation counseling Bulletin, 19 (1) , 40- 49 .
- Lee , P , C , (2005) . Cognition and effect in leader behavior :the
effects of spirituality Psychological Empowerment , and emotional
intelligence on the motivation to lead, Ph.D ., Regent University .
- Mahajna, S (2017) . the Effect of proximal and psychological factors on
future orientation and Developmental outcomes : *the case of palestinian*
Adolescents in israer . Psychological studies .62 (4) , 345 -356 .
- Menon, S. T. (1999) . Psychological Empowerment: Definition,
Measurement
, and Validation, *Canadian Journal of Behavioral Science. 31, (3), 161-*
164.
- Molix ,L & Bettencourt , B . A , (2010) . predicting well-being
among ethnic minorities: Psychological Empowerment and group
identity . *journal of Applied Social Psychological , 40 (3) , 513 – 533.*
- Morrison , P , M , (2014) .Exploring the role of Psychological self -
empowerment and self esteem in the development of adolescent
leadership self –efficacy : *a mediational analysis .alliant intenational*
university.
- Oladipo, S. E. (2009) .. Psychological Empowerment and Development,
EdoJournal of Counselling, 2,(1) .,119-126.
- Orly, S.L & Sigalit, T. (2014) .. Psychological empowerment as a
mediator between teachers and apos; perceptions of authentic leadership
and their withdrawal and citizenship behaviors. *Educational*
Administration Quarterly, 50(4) , 675-712.
- Owen , D. C ., Bybee, D. C.,Opton ,L.,Franco ,L., Merwether , C (2018) ..Engagement Empowerment ,and job satisfaction before
implemenenting an academic model of shared governance .*Applied*
Nursing Research ,41 ,29 -35 .
- Page ,N .,& Czupa, C . E .(1999) . Empowerment :What is it . *Journal*
of extension, 37 (5) , 1-5 .
-

- Spreitzer, G.M.(1995) . Psychological empowerment in the workplace: *Dimensions, measurement, and validation*. *Academy of Management Journal*.38 (5) , 1442-1465.
- . Thomas, k , W.; & Velthouse , B, A., Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation, *Academy of Management Review*, 115, 4, USA, 1990.
- Tripathi , S , (2015) . Need of psychological empowerment of women in India . *journal of content , community & communication* ,1 (1) ,35-40 .
- Taylor ,M.M.,(2004) . Critical challenges of the learning red zone™: senior managers in empowering organizational change . *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 9 (3) ,1-17.
- Yim ,H.,K.,(2008) .. Psychological empowerment of salespeople: the construct, its inducement, and consequences on customer relationships, *Doctoral Dissertation*, Drexel University.
- Wan, E. (2005) . Teacher Empowerment as Perceived by Teachers in Hong Kong. *Eric Wan*, 1-25.
- Wang, G Lee ,P.(2009) . *Psychological Empowerment and Job Satisfaction*, *Group & Organization Management*, 34 (3) , 271-296
- Zimmerman ,M .A .(1995) . Psychological Empowerment :Issues and illussions .*American Journal of community Psychology* , 23(5) ,581-599
- Zimmerman , M . A . (2000) . Empowerment theory . *in handbook of community Psychology* (43 -63) . Springer , Boston ,MA .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين
بالمدارس المصرية

ملحق (1) .

قائمة بأسماء السادة المحكمين للمقياس

1- د/ امال احمد	مدرس علم النفس التربوي كلية التربية – جامعة عين شمس
2- أ.م. د / امل احمد جمعة	استاذ مساعد علم النفس الارشادي – كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة
3- د/ رمضان فرحات	مدرس علم النفس التربوي كلية التربية – جامعة الازهر
4- د/ زهراء محمد فريد حسن	مدرس علم النفس التربوي كلية التربية – جامعة عين شمس
5- د/ ساره حسام الدين مصطفى	مدرس صحة نفسية - كلية التربية – جامعة عين شمس
6- أ. د/ سوزان حمدي حامد سعد	استاذ مساعد صحة نفسية – كلية تربية – جامعة كفر الشيخ
7- د / عائشة احمد ابو سريع	مدرس علم النفس التربوي كلية التربية – جامعة عين شمس
8- أ. د / محمد اسماعيل حميدة	استاذ علم النفس التربوي - كلية التربية – جامعة عين شمس
9- د / هبة الله فاروق احمد حسين	مدرس علم النفس التربوي – كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة
10- د/ هند سليم محمد	مدرس علم النفس التربوي – كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة

ملحق (2) .

مفردات مقياس التمكين النفسي للمعلمين

التسلسل	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	احيانا	موافق	موافق بشدة
1	تمثل مهنة التدريس بالنسبة لي قيمة كبيرة					
2	اثق في قدراتي علي القيام بمهام وظيفتي .					
3	افتخر بوظيفتي كمعلم					
4	امتلك الخبرة والالتزام الجاد في التدريس.					
5	اعمل بمهنة التدريس عن اقتناع					
6	لدي القدرة علي مواجهة وحل المشكلات التي امر بها داخل المدرسة .					
7	اشعر بمسئوليتي نحو تلاميذي في حل مشكلاتهم .					
8	لدي مهارات التنوع في طرق التدريس .					
9	ابذل أقصى جهدي فيما اقوم به من اعمال.					
10	لدى ثقة عالية بالنفس تساعدني في انجاز أعمالي بفاعلية.					
11	اعتقد بضرورة الالتزام بما تطلبه ادارة المدرسة اذا كان في صالح العملية التعليمية					
12	اواكب العصر في الاطلاع علي المهارات التدريسية .					
13	اري ان عملي ذو قيمة رائعة للتلاميذ					
14	لدي قدرات وخبرات تفوق من حولي .					
15	اسعي لتحقيق هدفي في الترقى الوظيفي .					
16	يشهد لي زملائي بقدرتي على تحدى المشكلات .					

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين
بالمدارس المصرية

					اشترك مع زملائي المدرسين في اداء مهام للنهوض بمدرستنا .	17
					امارس اثناء عملي أنشطة ومهام متنوعة داخل المدرسة .	18
					اساهم كمعلم برفع شأن مدرستي .	19
					امتلك القدرة علي تطبيق الاستراتيجيات المناسبة لحل المشكلات في عملي.	20
					تفعيل دوري كمعلم في عمل الأنشطة مع تلاميذي ذو قيمة .	21
					استطيع القيام بأي مهمة اكلف بها	22
					اطور من نفسي ومهاراتي للوصول لأهدافي المهنية .	23
					لدي القدرة علي تحديد اهدافي الذاتية في عملي	24
					احرص علي التواصل مع اولياء امور التلاميذ لحل مشكلاتهم .	25
					اساعد ادارة المدرسة في حل المشكلات بنجاح	26
					يمكنني تقديم حلول مبدعة لمشكلات زملائي في العمل .	27
					اشترك ادارة المدرسية الامور الخاصة بعملي	28
					استطيع التأثير على الاخرين بسهولة في العمل .	29
					استمع لأراء الاخرين فيما يفيد العملية التعليمية .	30
					اشعر ان المساعدة التي اقدمها لزملائي تخفف من اعبائهم داخل المدرسة.	31
					مستقل في قراراتي فيما يختص بعملي	32
					اساعد الاخرين بكل ود .	33
					استطيع تقييم المهام التي انفذها بنجاح	34
					استطيع التأثير على الاخرين ايجابيا داخل المدرسة	35
					لا أتأخر في تقديم يد العون لتطوير مدرستي	36