

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية
إعداد / هشام عزمي أحمد عبد الهادي
إشراف

د/ منار فتحى عبداللطيف

أ.م.د/ جيهان أحمد حلمي

مدرس الصحة النفسية

أستاذ الصحة النفسية المساعد

كلية التربية جامعة بني سويف

كلية التربية جامعة بني سويف

المستخلص

هدف البحث الحالي إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) ، وتكونت عينة البحث من (١٦٣) معلم ومعلمة من المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) بمدارس محافظة المنيا للعام الدراسي ٢٠٢١ / ٢٠٢٢ م ، وتم استخدام طريقتي صدق الاتساق الداخلي والتحليل العاملي للتأكد من صدق المقياس واستخدام الباحث معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات المقياس وقد أسفرت النتائج عن صدق وثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق .
الكلمات المفتاحية : مقياس التمكين النفسي ، معلمي المرحلة الثانوية .

abstract

The current research aimed to verify the psychometric characteristics of the psychological empowerment scale for a sample of secondary school teachers (general - technical), and the research sample consisted of (163) male and female secondary school teachers in Minya Governorate schools for the academic year 2021/2022 AD, and the internal consistency validity methods were used. And factorial analysis to verify the validity of the scale, and the researcher used Cronbach's alpha coefficient to verify the stability of the scale. The results showed the validity and reliability of the scale and its validity for application.

Keywords : Psychological Empowerment Scale, secondary school teachers.

أولاً: مقدمة الدراسة

في ظل التقدم العلمي الهائل شهدت مجتمعاتنا توترًا نفسيًا واجتماعيًا وثقافيًا وفكريًا وجدانيًا مما أثر إيجابيًا سلبيًا على جميع فئات المجتمع، وذلك بسبب الثورات الهائلة للتكنولوجيا وتقدم العلوم والأفكار والمنتجات الثقافية، ولم لهذا الصراع آثارًا فاعلة أدت إلى كثير من الصراعات النفسية والفكرية عند فئات كثيرة من المجتمع ومن هذه الفئات المجتمع الدراسي من معلمين ومتعلمين، فكان من المهم أن نلقي الضوء على متغير من أهم متغيرات الصحة النفسية التي تتعلق بالمجتمع الدراسي والتربوي وهو التمكين النفسي.

ويعتبر التمكين هو بناء مشترك بين العديد من التخصصات والمجالات: مثل مجال تنمية المجتمع وعلم النفس والتعليم والاقتصاد والإدارة، فكان من الصعب إيجاد تعريفًا واحدًا للتمكين، وهذا يتناقض مع مفهوم التمكين ذاته، لأن مفهوم التمكين يختلف باختلاف السياق، وإن كان هناك اقتراح لتعريف عام للتمكين بأنه: عملية اجتماعية متعددة الأبعاد تساعد الأشخاص على التحكم في حياتهم الخاصة وتعزز قدرتهم على التنفيذ لاستخدامها في التعامل مع القضايا التي يعتبرونها مهمة في حياتهم الخاصة أو في مجتمعهم (نعساني، ٢٠١٣، ٨٨).

وعلى جانب آخر يعد مصطلح التمكين النفسي مفهوماً حديثاً نسبياً في البحوث النفسية رغباً عن أهميته في مجال المهن الإنسانية حيث يرتبط بالصحة النفسية، ويعتبر أحد مكونات نظام الدافعية، وتتبلور أشكاله في الكفاءة والفاعلية الذاتية وقدرة الفرد على إنجاز المهام الموكلة إليه، وقدرة الفرد على التأثير في العمل والشعور بقيمة هذا العمل ومعناه وتدارك مشاعر الألم والإحباط التي قد تصيب الإنسان من حين لآخر، والتي تعكس موقف الأفراد نحو المهام التي يقومون بها في وظائفهم، فهو شكل واضح من أشكال التدخل الإيجابي لدى الإنسان، والتي تعمل على زيادة شعور الأفراد بالفرح والسعادة والرضا عن النفس وعن جميع جوانب الحياة المتعددة، وهذا النوع من التمكين يزيد من الارتقاء بقدرات الإنسان ورفع روعة المعنوية (Cooke, 2013, 3).

وتتضح أهمية التمكين النفسي من خلال جعل الأفراد ممكنين أي مساعدتهم على تنمية إحساسهم بالثقة والتغلب على شعورهم بعدم القدرة أو الإحباط ومنحهم القوة والتحفيز

لأداء نشاطاتهم والتفاعل الاجتماعي ، ويشير بعض المتخصصين في علم النفس إنه لا يمكن تمكين الأفراد ما لم يمكننا أنفسهم بأنفسهم ، في حين يرى البعض الآخر إنه يمكن تعزيز وتطوير الشعور بالتمكين النفسي لدى الأفراد لذا يعد التمكين النفسي أحد مصطلحات علم النفس الإيجابي الذي يمكن تنميته لدى الأفراد في مختلف المجالات . (طوبير ، ٢٠١٨ ، ٣٢)

ويركز التمكين النفسي على الدافع الذاتية حيث أن الاعتراف بحق الفرد بالحرية والتحكم في عمله ، وهذا الأمر يمتلكه الإنسان بما يتوافر لديه من إرادة مستقلة وخبرة ومعرفة ودافع داخلي ذاتية ، وما يساهم في توضيح أهمية التمكين النفسي بشكل أكبر، هو أن التمكين يعطى الفرد مزيداً من المسؤولية المناسبة للقيام بعمله بناء على دوافعه الذاتية.(أبو طعمة ، وعاشور، ٢٠١٦، ٢٩١) .

وقد ظهرت نماذج حاولت تفسير التمكين النفسي ومنها نموذج سبرينتر والتي عرفت التمكين النفسي بأنه العنصر الدافعي والنفسي الذي يظهر من خلال أربعة أبعاد رئيسية متمثلة في: المعنى، الكفاءة، التقرير الذاتي، التأثير، وأن هذه الأبعاد المعرفية الأربعة تندمج معاً لتكون مفهوماً عاماً للتمكين النفسي، وغياب إحداها يؤثر على الدرجة الاجمالية للتمكين النفسي(Spritzer, 1995,1144)

ولما للتمكين النفسي دور محوري في العملية التعليمية ، فهو يعد بمثابة إستراتيجية تحفيزية قد تمد المعلمين في المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) بالطاقة اللازمة لأداء عملهم وتطويره وتمييزه ، كما يتأثر بما لدى الفرد من قدرات وإمكانات ، والتي تجعله أكثر ثقة وإحساساً بمعنى الحياة وأكثر قدرة على مواجهة المشكلات الاجتماعية والانفعالية ، فيعمل على جعل المعلمين بالمرحلة الثانوية (العامة - الفنية) أكثر كفاءة لأداء وظائفهم بشكل جيد ، كما أن انخفاض مستوى التمكين النفسي يجعل المعلمين أقل فاعلية لأنه يعتقد بعدم قدرتهم على اتخاذ المبادرة ، وبالتالي يكون للتمكين النفسي أثراً بالغاً على المعلمين فكان لزاماً علينا أن نفتتح الفكرة لقياس التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) ، وهذا ما سعت إليه هذه الدراسة إلى تصميم وبناء مقياس التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) ، والتأكد من صلاحية وخصائصه السيكومترية لديهم.

ثانياً:مشكلة البحث :

يعد التمكين النفسي أحد المفاهيم التي حظيت بمجال البحث في الآونة الأخيرة في العديد من المجالات والعلوم نظراً لنتائجه الإيجابية في الارتقاء بمستوى المدرسة ، وكذلك بالجوانب النفسية لدى العاملين ، ويمثل التمكين النفسي أحد أهم العوامل المؤثرة في دافعية الأفراد ، ويزيد من الدور الفعال للعنصر البشري داخل المنظمة ، حيث إن ادراكات الأفراد نحو التمكين تؤدي إلى تكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل ، فقد يساعد التمكين النفسي في إعداد المعلم ويكون دافعاً قوياً داخله ، لأنه يؤدي إلى نواتج إيجابية وازدياد الرضا ، ويعتبر التمكين النفسي شعوراً ودافعاً نفسياً ، ولا يتم تقديمه للعاملين وإنما هو متأصل داخلهم، وتنمية هذه الخصائص والقدرات الإيجابية هدفاً فردياً ومجتمعياً يمكن تحقيقه عبر جهود الفرد نفسه أو عبر جهود مختصون والدول أيضاً ، وعلى الإدارة العليا رعايته وتعزيزه من خلال توفير البيئة المساند .

وبعد مراجعة عن كتب لبعض الدراسات والبحوث السابقة التي توفرت لدى الباحث وتناولت إعداد مقاييس للتمكين النفسي فقد وجد أنه بالرغم من أهمية دراسة متغير التمكين النفسي فلم يجد مقياس للتمكين النفسي يتناول عينة البحث الحالي وهم معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) ، كما وجد العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة التمكين النفسي مثل دراسة " شاهين " (٢٠١٥) ، دراسة " عبد التواب " (٢٠٢١) ، وهذا ما دفع الباحث إلى تناول التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) بالبحث والدراسة لما لتأثير التمكين النفسي على المعلمين لفهم أنفسهم والسيطرة الكاملة على بيئتهم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، وتوسيع قدرتهم وآفاقهم والوصول إلى مستوى أعلى من الإنجاز والرضا ، لذا تتبلور مشكلة البحث في التأكد من صدق وثبات مقياس التمكين النفسي لمعلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) .

بشكل محدد فقد سعت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

أ- ما دلالات صدق مقياس التمكين النفسي لمعلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) ؟

ب- ما دلالات ثبات مقياس التمكين النفسي لمعلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) ؟

تساؤل الدراسة :

يهدف البحث على الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي : ما الخصائص السيكومترية (الصدق - الثبات) لمقياس التمكين النفسي لمعلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) ؟

هدف البحث

يهدف البحث الحالي إلى تحديد الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لمقياس التمكين النفسي لدي معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) وتحديد البناء العاملي للمقياس .

أهميه الدراسة :

تتمثل أهمية البحث في الأهمية النظرية والأهمية التطبيقية

– الأهمية النظرية :

١. تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تقوم على فئة مهمة في المجتمع وهم معلمي المرحلة الثانوية.

٢. قد تكون هذه الدراسة مهمة في دراسة التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية.

٣. قد تلفت الدراسة الحالية نظر الباحثين والعاملين في مجال علم النفس إلى إجراء دراسات أخرى حول التمكين النفسي.

٤. تساهم الدراسة في لفت الأنظار تجاه معلمي المرحلة الثانوية وتجاه التمكين النفسي لتناولها مع معلمي المراحل الأخرى.

– الأهمية التطبيقية :

١. تقديم محاوله لإعداد مقياس التمكين النفسي لمعلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) يمكن الاعتماد عليه من قبل العاملين في مجال الصحة النفسية .

٢. تساعد هذه الدراسة في تشخيص وقياس أبعاد التمكين النفسي لدي معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) وفهمه وتطوير أدوات قياس مما يساعد علي تحسين دور المعلم داخل حجره الدراسة .

٣. يعد هذا البحث محاوله للتحقق من صدق وثبات مقياس التمكين النفسي لدي معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) خاصة لقلة تلك المقاييس لهذه العينة .

مصطلحات الدراسة

التمكين النفسي : Psychological Empowerment :

يعرف (نعساني ، ٢٠١٣ ، ٢٢٠) التمكين النفسي بأنه إدراك الفرد أن لعمله معني ، وانه يمتلك الكفاءة ، والمقدرة الأزمنة لانجاز مهامه ، وانه يمتلك الإيمان بذاته ، وقدرته علي أن يختار وينظم عمله ، ويشعر بان لعمله تأثيراً مباشراً في منظمته ، وفي ضوء التعريف السابق ، يمكن القول أن مفهوم التمكين النفسي ينطوي علي الأبعاد الآتية (المعني ، الجدارة ، التقرير الذاتي ، التأثير) .

ويعرف التمكين النفسي إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه إدراك المعلم لقدراته في أداء مهامه الوظيفية بنجاح بالاعتماد على مهاراته الفردية في تأسيس علاقات وصدقات مع الزملاء والتأثير فيهم، وقدراته في تعديل أو تغيير طرق وأساليب الأداء لمواجهة العقبات وإتمام العمل المدرسي بنجاح ، ويقاس التمكين النفسي إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم علي مقياس التمكين النفسي المعد لذلك.

الإطار النظري

مفهوم التمكين النفسي

يوضح " أولاديبو " (Oladipo , 2009 : 121) أن مصطلح التمكين النفسي يوصف شعور الفرد بالقدرة على التحكم ، والكفاءة ، والاستيعاب الداخلي للهدف ، ويتضمن التحكم في المعتقدات حول العمل ، اتخاذ القرارات ، وتوافر الموارد ، والاستقلالية في أداء وجدولة الأعمال ، أما الكفاءة فتعكس إتقان الدور ، والذي يتطلب الإنجاز البارع للمهام الموكلة للفرد ، والمواجهة الناجحة للمواقف الجديدة ، وأخيراً فإن الاستيعاب الداخلي للهدف يؤكد على تعظيم القضايا القيمة أو الرؤى المقدمة من القيادات التنظيمية .

ويعني أيضا إدراك الفرد بأن له تأثيراً على نشاطات عمله ، وأنه يؤثر ويساهم في سياسات وقرارات المدرسة والتي تتعلق بعمله ، كما يعبر عن شعور الفرد بأن يمكن أن يحدث فرق في نتائج العمل من خلال أدائه في تحقيق أهداف المهمة ، ويشير أيضا إلى مدى مساهمة المعلم الفعالة في نتائج عمله ، والتي تعكس شعور المعلم بأن إسهاماته أحدثت فرقا بتحقيق الأهداف المدرسية التي يعمل بها وكذلك يعني مدى تمكن الفرد من التأثير في نتائج عمله (Arogundade & Arogundade , 2015 , 29) .

يعرف لعور ، و معاقة (٢٠١٧ ، ٢٦٣) التمكين النفسي بأنه حالة ذهنية داخلية تحتاج إلى تبني وتمثل لهذه الحالة من قبل الفرد ، ولكي تتوافر لديه الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته واختيار النتائج التي يريد أن يصل إليها .

وتعرف سالم ، زكي (٢٠٠٨ ، ٤٢٥) التمكين النفسي بأنه مدى قدرة على توظيف وتنمية ما لديه من قدرات واستعدادات نفسية تجعله قادراً على التحكم واتخاذ القرارات المناسبة في مواقف الحياة المختلفة .

ويعرف (Spreitzer , 1995 , 1444) التمكين النفسي بأنه البناء الدافعي الذي يظهر في أربعة أبعاد تعكس توجه الفرد نحو دوره في العمل وهي : المعنى ، الكفاءة ، حرية التصرف ، التأثير .

أما أبازيد (٢٠١٠ ، ٤٩٩) فيعرف التمكين النفسي بأنه شعور ودافع داخلي إيجابي يتولد لدى الفرد نحو عمله ، ويتمثل في أربعة مجالات هي : ادراك الفرد بأهمية عمله ، وأن لديه الاستقلالية والتأثير والجدارة في إنجازه .

بينما يعرفه شعبان (٢٠١٣ ، ٢٩٣) بأنه حالة داخلية يشعر فيها العامل بأهمية وقيمة العمل الذي يقوم به والاستقلالية في أداء عمله والقدرة على إنجاز الأمور ، ويؤدي هذا إلى الشعور بالرضا عن العمل وبالتالي الكفاءة في العمل .

أنواع التمكين النفسي

يقسم (Cleary & Zimmerman , 2004 : 538) التمكين إلى نوعين من

التمكين هما :

١- التمكين النفسي (" Psychological Empowerment " PE) باعتباره بناء تصورات للتحكم الشخصي وفهم البيئة الاجتماعية والسياسية المحيطة بالفرد للتأثير أو السيطرة على الأحداث المهمة في حياته .

٢- التمكين التنظيمي (" Organizational Empowerment " OE) العمليات والهيكل التي تعزز مهارات أعضاء منظمة ما من المنظمات وتزودهم بالدعم التبادلي لإحداث تغيير في المجتمع ، أو هو تحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسات لتحقيق التنافس الفعال للموارد وتوسيع نفوذ المؤسسة وسلطتها وإقامة شبكة من التفاعلات مع منظمات أخرى .

مستويات التمكين النفسي

- تشير الأبحاث في مجال التمكين إلى وجود ثلاثة مستويات من التمكين النفسي ، هي :
١. تمكين على مستوى الفرد : وهو التمكين النفسي الذي يركز على شعور الفرد الداخلي .
 ٢. تمكين اجتماعي : البناء الاجتماعي للتمكين ينظر إلى التمكين الذي يبني على تقاسم السلطة بين الأفراد .

٣. تمكين على مستوى المؤسسات أو المنظمات : ويهتم بالتمكين في بيئة العمل ويهتم بالعوامل التي توجد في بيئة العمل والتي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في تقييم الأفراد لأدوارهم ومهامهم في العمل (Quinones & Broeck & Witte , 2013 : 129) .
ويذكر (Mc Shane & Gillinow,2000:143) بأنه يوجد ثلاثة مستويات للتمكين النفسي تبعاً لدرجة السلطة التي يمارسها العاملون على عملية صنع القرار وهي كما يلي :

أ المستوى الأدنى :

ولا يطلب من العاملين في هذا المستوى تقديم حلول وإنما يطلب منهم معلومات محددة بشكل فردي وقد لا يعرفون تفاصيل المشكلة التي تستخدم المعلومات من أجلها .

ب المستوى المتوسط :

حيث تتم استثارة العاملين بشكل أوسع سواء بشكل فردي أو جماعي وفي هذا المستوى يتاح لهم معرفة تفاصيل المشكلة ، فيقدمون تشخيصهم وتوصياتهم حول المشكلة ولكن قرار النهائي لا يقع في نطاق سلطتهم .

ج المستوى الأعلى :

يمتلك العاملون في هذا المستوى زمام الأمور وتكون لهم السيطرة الكاملة على عملية صنع اتخاذ القرار ، فنجدهم يعملون على اكتشاف وتحديد المشكلات وإيجاد حلول لها ، واختيار البدائل الأفضل ومراقبة نتيجة القرار الذي يتخذونه .

أبعاد التمكين النفسي

توصلت سبرتزر (Spreitzer , 1995 : 1443 – 1445) في دراستها التي قامت بها إلى أبعاد التمكين النفسي على أنه بناء تحفيز يتجلى في أربعة أبعاد (المعنى ، الجدارة ، حرية التصرف ، الأثر) وتكون هذه الأبعاد في توجيه الفرد نحو ما يرغب ويشعره بأنه قادر على تجسيده من خلال مهامه في المنظمة ، والتمكين لغة مصدر للعقل مكن وهو مزيد الثلاثي والأصل " مكن " وقد وردت مادة " مكن " وبما أن التمكين النفسي يعد قائداً للثبات الفكري والانفعالي ومدرك جيد من مدركات الصحة النفسية في الحياة المهنية حيث يساعد على مقاومة الاحباطات التي تعترض المعلم من مشكلات مادية واقتصادية ونفسية واجتماعية ، وهذه الأبعاد الأربعة كالاتي :

أ. المعنى : الملائمة بين احتياجات دور الفرد في العمل ومعتقدات وقيم وسلوكيات الفرد .

ب.التأثير : إلى أي درجة يمكن أن يؤثر سلوكيات الفرد في العمل وإلى أي درجة يشعر الفرد أن سلوكه مؤثر في عمله ، وأنه قادر على إحداث فرق في ما يقوم به من عمل داخل المؤسسة .

ج.الكفاءة : إيمان بقدرة المرء على أداء العمل المتوقع منه مهارة وإتقان ، وهو يعبر عن شعور الشخص بالتفوق الشخصي وأنه ينمو ويتعلم لمواجهة تحديات جديدة .

د. تقرير المصير : فينبغي ممارسة السيطرة على الأساليب المستخدمة لأداء أنشطة العمل ، وتحديد جدول زمني لأدائها وتحديد المعايير المستخدمة في الحكم على الأداء .

كما يذكر (Wang & Lee , 2009 : 273) أن التمكين النفسي يعرف في التراث السيكلوجي على أنه يتألف من أربعة أبعاد مستقلة تكون إحساس الفرد بقيمة المهنة التي يزاولها ، وهذه الأبعاد هي :

١ . الكفاءة الذاتية : وتعني درجة شعور الفرد بقدرته على أداء المهام بمهارة . وتؤكد النظرية المعرفية الاجتماعية دور الكفاءة الذاتية في أداء الفرد .

٢ . المعنى : يعني حكم الفرد بقيمة وأهداف المهمة من خلال المثل والمعايير التي يتبناها مما يتطلب التوافق بين متطلبات المهمة ومعتقدات وقيم الفرد ، وهذا التوافق يساهم في اعتقاد الفرد بأن العمل غاية في حد ذاته .

٣ . الاستقلالية : يختلف الباحثون في اسم هذا البعد ، فمنهم من أطلق عليه الاستقلالية ، ومنهم من أطلق عليه الاختيار Choice وكل منهم يؤدي إلى نفس المعنى .

٤ . التأثير : وهو آخر بعد من أبعاد التمكين النفسي ويعني الدرجة التي يشعر بها الفرد بأنه يتمكن من التأثير في نتائج العمل الإستراتيجية والإدارية ، وهذا يرتبط بالأداء العالي والتخلي عن الانسحاب من المواقف الصعبة ، كما يشعر الفرد بدوره الفعال في صياغة وتحديد ثقافة ونتائج المؤسسة التي يعمل بها .

خصائص المعلمين ذوي التمكين النفسي :

- التقدير الذاتي : يكون لديهم القدرة على اختيار أساليب العمل المناسبة لهم ولشعورهم بالمسؤولية عن الأعمال التي يقومون بها .
- الأهمية الذاتية : يشعرون بقيمة الأعمال التي يقومون بها.
- ثقتهم بأنفسهم : يتقنون بقدراتهم على أداء الأعمال بمهارة ويعتمدون على أنفسهم في مواجهة الصعاب.

- ١ - قدرتهم على التأثير : يؤمنون بدورهم في المدرسة وان الآخرين يشعرون بهم ويستمتعون بنصائحهم ويستفيدون منها.
- ٢ - الشعور بالسيطرة والتحكم في أدائه بشكل كبير .
- ٣ - الوعي والإحساس بإطار العمل الكامل (أي الأعمال والأشياء التي تدور في ذلك العمل الخاص الذي يقوم به الموظف) .
- ٤ - المساءلة والمسؤولية عن نتائج أعمال المعلم .
- ٥ - المشاركة في تحمل المسؤولية فيما يتعمق بأداء الوحدة أو الدائرة أو حتى المدرسة التي يعمل بها (بوشمال ، ٢٠١٥ ، ٢٦) .

نماذج ونظريات التمكين النفسي

١- نموذج " كليري ، زيميرنان " (Cleary & Zimmerinan, 2004)

يقدم هذا النموذج ثلاثة أبعاد للتمكين النفسي حيث تتفق نتائج العديد من الدراسات السابقة التي تناولت هذا المفهوم خلال التسعينيات عدة متغيرات هي (الإحساس بالدافع للسيطرة - صنع القرار - مهارات حل المشكلة - الوعي الناقد بالبيئة الاجتماعية والسياسية وسلوكيات المشاركة) .

- ١ - المكون الأول للتمكين النفسي البين شخصي Intrapersonal Component يشير إلى تصورات الفرد عن نفسه ويتضمن التحكم الخاص بالمجالات الإدراكية والفاعلية الذاتية والدافع إلى السيطرة وإدراك الفرد لكفاءته وقدرته على التحكم والإتقان في مجال معين ، وشعوره بالتأثير والنفوذ في هذا اعمال سواء كان في الأسرة أم العمل ، فمن المرجح أن الأفراد الذين لا يؤمنون أن لديهم القدرة على تحقيق الأهداف لا يعرفون ما عليهم عمله وما يلزم القيام به لتحقيق هذه الأهداف وبالتالي يشعرون بالعجز والعزلة وقت الكفاءة
- ٢ - المكون الثاني للتمكين النفسي هو المكون الاجتماعي التفاعلي Interactional Component

يشير إلى فهم الناس للتمكين والقضايا الاجتماعية السياسية ، فالناس يدركون الخيارات السلوكية التي يعتقدون أن بإمكانهم تحقيقها ، وعلى هذا يتعلم الأفراد اختيار سلوكياتهم في سياق معين ليمارسوا السيطرة على البيئة الخاصة حجم ، والتمكين النفسي هنا يتأثر يفهم القواعد والقيم التعاونية لاتخاذ القرارات والالتزام بالمصالح الجماعية والدعم متبادل والوعي النقدي للبيئة المحيطة . ويشير الوعي النقدي للبيئة المحيطة إلى فهم الموارد اللازمة

لتحقيق الهدف المشهد وكيفية الحصول على تلك الموارد وإدارها بما يشعر الفرد بالسيطرة على عوامل البيئة المحيطة سواء كانت هبة العوامل أفرادا - أحداثا - هياكل تنظيمية (وتقدير أي هذه العوامل يعزز أو يعوق جهود الفرد لممارسة التحكم في البيئة الاجتماعية السياسية ويشمل هذا المكون من التمكين مهارات حل المشاكل واتخاذ القرار ومهارات القيادة مثل هذه المهارات تمكن الأفراد من السيطرة على الأحداث في حياتهم وتقودهم ليصبحوا أكثر مناصرة لأنفسهم ، هذا المكون التفاعلي من التمكين يمثل الجسر التحكم المنصور (لكون الأول) واتخاذ الإجراءات الفرض السيطرة على الأحداث المكون الثاني) من خلال السلوكيات اللازمة للتأثير في النتائج .

- المكون الثالث للتمكين النفسي المكون السلوكي Behavioral Component يشير إلى الإجراءات التي تتخذ للتأثير مباشرة في النتائج مثل (إيجاد عمل والاستقلال والنجاح هذه السلوكيات تتضمن إدارة الضغوط والتكيف مع التغيير .

هذه المكونات الثلاثة للتمكين النفسي يتم دمجها معا لتكون صورة الشخص الذي يثق في قدراته بالتأثير في سياق معين (المكون الأول) ويفهم كيف يعمل النظام في هذا السياق (المكون الثاني) وينخرط في سلوكيات الفرض السيطرة على هذا السياق (المكون الثالث) ، ولابد من فهم شبكة العلاقات المتبادلة بين هذه المكونات الثلاثة وقياسها لتكوين صورة كاملة للتمكين النفسي (Cleary & Zimmerinan,2004,219-220) .

٢- نموذج سبيرتزر (Spreitzer، 1995)

ينظر إلى مفهوم التمكين النفسي على أنه بنية دافعية متعددة الأبعاد حيث يرى أن التمكين النفسي يتضمن أربعة أبعاد : الشعور بالتأثير والقيمة والكفاءة وتقدير المصير ، يقصد بالتأثير Impact : إلى أي درجة يمكن أن يؤثر سلوكيات الفرد في العمل ، وإلى أي درجة يشعر الفرد أن سلوكه مؤثر في عمله ، وأنه قادر على إحداث فرق في ما يقوم به من عمل داخل المؤسسة . يقصد بالمعني Meaning الملاءمة بين احتياجات دور الفرد في العمل ومعتقدات وقيم وسلوكيات الفرد ، وبعبارة أخرى وهي شعور الأفراد أن ما يبذلونه من وقت وجهد في العمل يعتبر ذا قيمة وفائدة وأن بيئة العمل تقدر ما يبذلونه من وقت وجهد .

- أما الكفاءة Competence : فهي إيمان بقدرة المرء على أداء العمل المتوقع منه بمهارة وإتقان ، وهو يعبر عن شعور الشخص بالتفوق الشخصي وأنه ينمو ويتعلم لمواجهة تحديات جديدة ، فإذا فقد الفرد الشعور بالثقة في قدراته وانخفض شعوره بالكفاءة

الذاتية فإنه سوف يفشل في مواجهة مخاوفه من الفشل وسيضعف هذا شعوره بالتمكين في حين أن الشعور بالقدرة والكفاءة العالية يشجع الفرد على القيام مزيد من المحاولات لإتقان المهام التي يؤديها ويزيد من استعداده لبذل المزيد من الجهد والمثابرة لمواجهة العقبات التي تواجهه .

– **تقرير المصير Self- Determination** : فيعني ممارسة السيطرة على الأساليب المستخدمة لأداء أنشطة العمل ، وتحديد جدول زمني لأدائها وتحديد المعايير المستخدمة في الحكم على أن يمتلك الفرد الاستقلال الكافي لتحديد متى يبدأ المهمة ومتى ينهيها ويمنح السلطة باتخاذ القرارات وحرية التصرف الأداء .
فيما يؤديه من أعمال دون قيد أو شرط ، أما شعور الفرد بأنه فقط يتبع تعليمات الآخرين وينفذ قراراتهم فهذا يحد من شعوره بالتمكين النفسي ويقيد استقلاله ولا يمنحه فرصة اتخاذ القرار .

هذه العوامل الأربعة تعكس درجة شعور الموظفين بالتمكين أثناء أداء عملهم ومدى مشاركتهم بفعالية في مواجهة مشاكل العمل وإحساسهم بالمسئولية والقدرة على التغلب على هذه المشاكل ، مما يعزز شعورهم بقيمة عملهم ويزيد من رضاهم الوظيفي ويسهم في رفع إنتاجية العمل والنجاح في الاقتصاد العالمي (Barto & Barton ، 2011) ، وتعتمد الدراسة الحالية على هذا النموذج في قياس التمكين النفسي من خلال أربعة عوامل التأثير - المعنى الكفاءة - تقرير المصير (Spreitzer , 1995 , 1446) .

٣- نموذج (Gordon & Turner , 2004)

يوضح (محمود ٢٠١٨ ، ٢١٤ - ٢١٦) هذا النموذج أن التمكين النفسي في هذا النموذج يتضمن ثلاثة أبعاد هي :
– الشعور القوي والإيجابي بالذات .
– بناء المعرفة والقدرة على الفهم النقدي للحقائق الاجتماعية .
– توظيف الموارد والمهارات بشكل أكثر كفاءة لتحقيق الأهداف الاجتماعية والشخصية .
ويمكن تقوية التمكين من خلال تنمية الدوافع والراحة النفسية وحل المشكلات والتوجيه الذاتي واتخاذ القرار ، فتتمية هذه القدرات لدى الطلاب يعزز من ثقتهم في أنفسهم ويزيد من تمكينهم الأكاديمي ويساعدهم في تحقيق النجاح الأكاديمي ، وتشير الدوافع إلى العمليات

السلوكية الواعية واللاواعية التي تنمو من خلال الحوافز والمكافآت والعوامل الخارجية مثل (الدعم الاجتماعي) ، مما يعني أمل الفرد في الوصول إلى أهدافه.

٤- نظرية (Kanugo & Conger , 1998)

حددت عاملين مسهمين في بناء التمكين النفسي : التمكين الإداري كنموذج بناءي والتمكين النفسي كنوع تحفيزي ، ومن وجهه نظر النموذج البنائي ينظر إلى القوة المدركة للتمكين الإداري في البناء التنظيمي للمؤسسة علي أنها ديناميكية تمارس علي الآخرين حيث يمارس المدير سلطته علي المرؤوسين ، ومن ناحية أخرى قد تكون القوة المدركة للتمكين النفسي تحفيزية لتلبي احتياجات الفرد ، ومن هذا المنظور ينظر إلى الأفراد علي أنهم بحاجة إلي السيطرة علي بيئتهم والتأثير علي الآخرين ، ونتيجة لذلك قد تدفع القوة المدركة للتمكين النفسي الأفراد لبذل جهد اكبر لتغيير بيئتهم ، وفي هذا الصدد فان القوة المدركة هي الدافع لتلبية احتياجات الشخص بطريقه ايجابية ، ويرتبط التمكين النفسي بعملية تعزيز مشاعر الفاعلية الذاتية بين أعضاء المؤسسة بهدف تحديد وإزالة الظروف التي تعوق عملية التمكين النفسي (محمود، ٢٠١٨ ، ٢١٤ - ٢١٦) .

التعقيب على النظريات والنماذج

حددت نظريه (Kanugo & Conger , 1988) عاملين رئيسيين يساهمان في بناء التمكين النفسي لدى الأفراد وهما: التمكين الإداري كنموذج بنائي والتمكين النفسي كنموذج تحفيزي، وعلى جانب آخر فقد قسم نموذج " كليري ، زيميرمان " (Cleary & Zimmerinan , 2004) التمكين النفسي إلى ثلاثة مكونات وهم النموذج ثلاثي الأبعاد والذي يتكون من : المكون البين شخصي ، والمكون الاجتماعي التفاعلي ، والمكون السلوكي ، وقد أتفق معهم في عدد أبعاد النظرية نموذج " جوردن ، تيرنر " (Gordon & Turner , 2004) والذي يريا أن التمكين النفسي في هذا النموذج يتضمن ثلاثة أبعاد هي الشعور القوي والإيجابي بالذات ، بناء المعرفة والقدرة على الفهم النقدي للحقائق الاجتماعية ، توظيف الموارد والمهارات بشكل أكثر كفاءة لتحقيق الأهداف الاجتماعية والشخصية ، وقد جاء في نموذج سبيرتزر (Spreitzer , 1995) للتمكين النفسي بأنه بنية دافعية متعددة الأبعاد ويتضمن أربعة أبعاد : الشعور بالتأثير / القيمة / الكفاءة / تقرير المصير .

دراسات سابقة

- دراسة " شاهين " (٢٠١٥) وهدفت الدراسة إلى إثراء البناء النظري الخاص بالتمكين النفسي ، والكشف عن فروق بين مرتفعي ومنخفضي الدرجة من معلمي التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي في الاحتراق النفسي المهني وكذلك الكشف عن اختلاف هذين المتغيرين باختلاف متغير النوع وعدد سنوات الخبرة وكذلك التفاعل بينهما ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، واستخدمت الدراسة (مقياس التمكين النفسي ، مقياس الاحتراق النفسي المهني) من إعداد الباحثة ، وطبق المقياسين على عينة الدراسة وبلغت عينة الدراسة الاستطلاعية ٧٠ معلم تربية خاصة بالإضافة إلى ١٤٣ معلم تربية خاصة من محافظة القاهرة ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية : الإناث أكثر عرضة للاحتراق النفسي المهني حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور - الإناث) في درجات مقياس الاحتراق النفسي لصالح الإناث ، لا توجد فروق دالة إحصائية في درجات مقياس الاحتراق النفسي تعزى لسنوات الخبرة .
- دراسة " الشريده ، و عبد اللطيف " (٢٠١٨) وهدفت الدراسة إلى التعرف علي العلاقة بين التمكين النفسي ومهارات التدريس الإبداعي لدي معلمي محافظه وادي الدواسر ، تكونت عينة الدراسة من ١١٣ معلماً ، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس التمكين النفسي ، ومقياس مهارات التدريس الإبداعي ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية : وجود علاقة ارتباطيه موجبه بين التمكين النفسي ومهارات التدريس الإبداعي لدي عينة الدراسة ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المعلمين بسبب عامل الإقامة الدائمة (من داخل المحافظة - ومن خارج المحافظة) مع التمكين النفسي ومهارات التدريس الإبداعي ، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة بين درجات المعلمين علي مختلف مستويات الخبرة مع مهارات التدريس الإبداعي ، بينما كان هناك فروق داله إحصائياً بين مستوي خبره المعلمين مع التمكين النفسي لصالح المعلمين ذوي الخبرة الأكثر .
- دراسة " طويهر " (٢٠١٨) وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور التمكين النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي إلى التعرف دور التمكين في تعزيز دور التمكين النفسي في الالتزام التنظيمي وذلك من خلال دراسة ميدانيه شملت عينة من الأفراد العاملين بالمكتبات الجامعية ، حيث الاعتماد علي المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال إعداد وتطوير استبانته وتوزيعها علي العينة المستهدفة ، وقد توصلت الدراسة لمجموعه من

النتائج أهمها وجود اثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التمكين النفسي (PE) من خلال الأبعاد الآتية (المعني ، الجدارة ، الاستقلالية ، التأثير) في تعزيز الالتزام التنظيمي (OC) لدي أفراد عينه الدراسة لدور التمكين النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي تعود للمتغيرات الشخصية والوظيفية باستثناء متغير المستوى التعليمي .

– دراسة " أبازيد " (٢٠١٩) وهدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى التمكين النفسي وأثره علي سلوك المواطنة التنظيمية لدي العاملين في مؤسسه الضمان الاجتماعي في الأردن ولتحقيق أهداف البحث تم تبني استبانته مطوره معياريه وتعديلها لتتناسب غايات الدراسة بلغ عدد استبيانات المستلمة لغاية التحليل ٣٢٨ استبانته وبنسبة ٦٣.٠٧ % من مجتمع الدراسة ، أظهرت النتائج عن وجود درجه عاليه لمستوي التمكين النفسي وسلوك المواطنة لدي العاملين ، ولم تظهر النتائج أيه فروقات في اتجاهات العاملين تعزي للمتغيرات الشخصية وقدمت الدراسة عده توصيات واقتراحات لتعزيز مسار التمكين النفسي ومفهوم سلوك المواطنة الكلمات الدالة التمكين النفسي ، سلوك المواطنة ، مؤسسه الضمان الاجتماعي .

– دراسة " يحيي " (٢٠١٩) وهدفت تلك الدراسة إلي الكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي وكل من التوجه المستقبلي ، والرضا عن الحياة ، والذكاء الوجداني لدى عينة من طلاب الجامعة ، واستخدمت الباحثة عدة مقاييس (مقياس التمكين النفسي / إعداد الباحثة ، ومقياس التوجه المستقبلي / إعداد الباحثة ، ومقياس الرضا عن الحياة لدينر مترجم ، ومقياس الذكاء الوجداني / إعداد الباحثة) ، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٧ طالب وطالبة من الشعب (العلمية والأدبية) من كلية التربية جامعة عين شمس ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي ، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين درجات التمكين النفسي ودرجات كلا من التوجه المستقبلي ، ودرجات الرضا عن الحياة ، والذكاء الوجداني .

دراسة " همام " (٢٠٢٠) وهدفت الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من التمكين النفسي والاحترق النفسي ومركز التحكم لدى معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي والتنبؤ بالرضا الوظيفي لديهم من خلال هذه المتغيرات الثلاثة ، تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) معلم جميعهم ذكور بمحافظة القاهرة ، استخدمت الباحثة مقياس سبرايتزر (Spreitzer (1995 للتمكين النفسي ، مقياس

ماسلاش (1981) Maslach للاحتراق النفسي ، ومقياس روز وميدواى Rose ، (1981) Medway للمركز التحكم ، مقياس سحر محمد (٢٠٠٩) للرضا الوظيفي ، وكانت أهم نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً موجبة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي ، كما توجد وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً سالبة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي ، كما توصلت الدراسة إلى إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال دراسة التمكين النفسي والاحتراق النفسي .

- دراسة " عبد التواب " (٢٠٢١) وهدفت الدراسة الحالي إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين في البيئة المصرية ومن خلال بيانات عينة قوامها (٢٠٧) من المعلمين والمعلمات بمختلف المدارس في البيئة المصرية ، باستخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي والاستكشافي لاختبار البنية العاملية نتج عنه أربعة متغيرات هي (إعطاء معنى للعمل ، الكفاءة ، تحديد الذات ، وثيقة التأثير) ، وكذلك تميز المقياس بدرجة عالية من الثبات تم التحقق منه بحساب معامل ألفا كرونباخ حيث بلغ متغير إعطاء معنى للعمل (٠,٨٦٨) ، متغير الكفاءة (٠,٨٤٥) . متغير تحديد الذات (٠,٨٤٧) متغير وثيقة التأثير (٠,٨٥٤) والصدق باستخدام صدق المحكمين والصدق العاملي والاتساق الداخلي وذلك للتأكيد من صلاحية المقياس .

التعقيب على الدراسات السابقة

ألقت الدراسات السابقة الضوء على الكثير من المعالم التي أفادت البحث الحالي كما أنها ساعدت في إبراز كيفية إعداد مقياس نفسي مثل دراسة " عبد التواب " (٢٠٢١) والتي وهدفت الدراسة الحالي إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين في البيئة المصرية، والتي استفاد منها الباحث كثيرا، ودراسة " أبازيد " (٢٠١٩) إلى الكشف عن مستوي التمكين النفسي وأثره علي سلوك المواطنة ، وأيضاً ألقت الضوء على التمكين النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى مثل دراسة " همام " (٢٠٢٠) والتي استخدمت الباحثة مقياس سبرايتزر (1995) Spreitzer للتمكين النفسي ، ودراسة " أبازيد " (٢٠١٩) وهدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوي التمكين النفسي وأثره علي سلوك المواطنة التنظيمية لدي العاملين في مؤسسه الضمان الاجتماعي في الأردن ولتحقيق أهداف البحث تم تبني استبانة مطوره معياريه وتعديلها لتناسب غايات الدراسة،

ودراسة " يحيى " (٢٠١٩) والتي قامت فيه الباحثة بإعداد مقياس للتمكين النفسي مما يفيد الباحثين في هذا المجال، ودراسة الشريده ، و عبد اللطيف " (٢٠١٨) والتي هدفت الدراسة إلى التعرف علي العلاقة بين التمكين النفسي ومهارات التدريس الإبداعي لدي المعلمين، أما دراسة " طويهر " (٢٠١٨) وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور التمكين النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي إلى التعرف دور التمكين في تعزيز دور التمكين النفسي في الالتزام التنظيمي، مما أنار الطريق أمام الباحث فيما يتعلق بتحديد خطة البحث وعينته واختيار خطواته وساعدته في إعداد مقياس هذه الدراسة .

وبالإضافة إلى ما سبق فقد استفاد الباحث بوجه عام من تلك الدراسات فيما يلي :

١. ساعدت الدراسات السابقة في تحديد وصياغة جوانب مشكلة البحث وتحليل جوانبها وأعطيته ثراء في المعلومات والبيانات المتعلقة بالبحث .
 ٢. كما ساعدت الدراسات السابقة أيضا على معرفة أهم المراجع التي يمكن الرجوع لها والاعتماد عليها وأماكن الحصول عليها في المقاييس النفسية والتمكين النفسي .
 ٣. تحديد الخطوات المتبعة في إجراءات الدراسة الحالية سواء من النواحي الفنية أو النواحي الإدارية .
 ٤. التعرف على الإطار النظري الذي تضمنته العديد من البحوث والدراسات السابقة والاستفادة به في البحث الحالي .
 ٥. وجهت هذه الدراسات والبحوث نظر الباحث إلى كيفية دراسة التمكين النفسي .
 ٦. تحديد أدوات جمع البيانات والتي تتناسب وطبيعة البحث الحالي .
 ٧. إلقاء الضوء على فروض الدراسات السابقة ، وأهم الأساليب الإحصائية ، واختيار أنسبها لمعالجة بيانات هذا البحث .
 ٨. إن النتائج التي تم التوصل إليها كانت تقديماً هاماً لموضوع البحث ، وقد استوجب ذلك ضرورة البحث في نفس الاتجاه في محاولة للتوصل إلى نتائج وأفكار وتوصيات جديدة .
 ٩. أكدت الدراسات والبحوث السابقة على أهمية التمكين النفسي وأثره على المعلمين ومدى الأهمية والاستفادة من إعداد مقياس الدراسة .
- ١. منهج الدراسة وإجراءاتها :**

استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لتحقيق أهداف هذا البحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته بوصف ما هو كائن وتحليله واستخلاص الحقائق منه .

٢. مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في معلمين المرحلة الثانوية بمحافظة المنيا للتعليم العام والفني (المواد الصفية / المواد اللاصفية) .

عينة البحث :

اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث وبلغ قوامها (١٦٣) بواقع (٩٠) معلم من معلمي الثانوية العامة، (٧٣) معلم من معلمي التعليم الفني.

مبشرات إعداد المقياس

تم إعداده لقياس التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) ،

منها :

- عدم وجود مقاييس مناسبة للدراسة الحالية - في حدود اطلاع الباحث - قد تناولت التمكين النفسي ، حيث إن مقياس دراسة " رانيا مسعود " (٢٠٢٠) الذي صمم على عينة من معلمي مدارس التربية الخاصة ، وأيضاً مقياس دراسة " همام " (٢٠٢٠) الذي صمم على عينة من معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي ، مقياس دراسة " أبازيد " (٢٠١٩) الذي صمم لعينة من العاملين في مؤسسه الضمان الاجتماعي في الأردن ، وتلك العينات السابقة تختلف عن هدف وعينة الدراسة الحالية التي تسعى إلى دراسة مستوى التمكين النفسي لدى معلمي الثانوية (العامة - الفنية) ، والتعرف على الفروق التمكين النفسي بين عينة معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) طبقاً لمتغير الجنس وإيجاد العلاقة بين التمكين النفسي لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) .

- وهكذا تجيب مقاييس أخرى بهذا الشكل وهو ما لا يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية وأهدافها .

- كما أن مقاييس الدراسات الأجنبية مثل دراسة (Savari & Aghaei , 2014) والتي استخدمت مقياس التمكين النفسي (Sprizer , 1995) والذي يعتبر سنوات طويلة وكذا طبق على معلمي التربية البدنية فقط وهذا مقاييس لا تتناسب مع الدراسة الحالية لاختلاف البيئة البحثية

خطوات إعداد المقياس :

مر المقياس في إعداده بعدة خطوات تمثلت في :

- الإطلاع على محتوى الدراسات السابقة والآراء والأطر النظرية التي تناولت التمكين النفسي ، مثل دراسة " رانيا مسعود " (٢٠٢٠) ، دراسة " همام " (٢٠٢٠) ، دراسة " أبازيد " (٢٠١٩) ، دراسة " زينب بدوى " (٢٠١٩) ، دراسة " فاطمة عصام " (٢٠١٩) ، دراسة " طويهر " (٢٠١٨) .
- بناء على ما سبق تم وضع الصورة الأولية لمقياس التمكين النفسي، وتتكون من أربعة أبعاد بإجمالي عدد ٤٨ عبارة .
- تم عرض المقياس في صورته الأولية للتحكيم للتحقق من صدق المحتوى الظاهري ، حيث عُرض على مجموعة من أساتذة التربية تخصص الصحة النفسية وعلم النفس التربوي بلغ عددهم (٩) محكمين (*) ، وقد حاول الباحث الأخذ بآراء المحكمين - وبما يتوافق وأهداف الدراسة- من حيث الحذف والإضافة والتعديل لعبارات المقياس ، وفي ضوء ذلك أصبح المقياس يتكون من (٤٨) عبارة .

طريقة تطبيق تصحيح المقياس

- وضعت أربعة بدائل للإجابة عن كل بند/ عبارة (دائماً = ٤ أربعة درجات ، غالباً = ٣ ثلاثة درجات ، أحياناً = ٢ درجتين ، نادراً = ١ درجة واحدة)

نتائج البحث

تمثلت نتائج البحث في حساب الخصائص السيكومترية للمقياس كالتالي :

أُجريت التحليل العائلي لعبارات المقياس وعددها (٤٠) عبارة بطريقة المكونات الأساسية Principal Component لمصفوفة معاملات الارتباط لتوضيح تشبعات العينة الاستطلاعية على عبارات المقياس ، ثم إجراء التدوير المتعامد Varimax Rotation للعوامل ، وقد أسفرت النتائج عن أربعة عوامل (أبعاد) تشبعت عليها (٣٨) عبارة ، وذلك بناء على محك التشبع الجوهرى للعبارة بالعامل $0.3 \leq$ وفقاً لمحك جيلفورد ، ومحك العامل الجوهرى ما كان له جذر كامن $1 \leq$.

تم استخدام التحليل العائلي الاستكشافي لاستجابات العينة السيكومترية (ن = ١٦٣) من معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) على مقياس التمكين النفسي ، وذلك للتحقق

(*) ملحق (١). قائمة بأسماء محكمي مقياسي الدراسة .

من بناء المقياس ، وهل هو أحادي البعد أم متعدد الأبعاد وذلك باستخدام طريقة المكونات الأساسية Principal Components لما تتسم به من استخلاص أقصى تباين ممكن ، كما استخدم محك كايزر في استخلاص العامل العام وهو ما لا يقل جذره عن واحد صحيح ، ثم تم تدوير العوامل المستخرجة تدويراً متعامداً بطريقة الفاريمكس Varimax وأعتبر التشعب المقبول للعبارة هو (٠.٣) على الأقل وفقاً لمحك جيلفورد ، وبناء على المحكات السابقة أسفرت النتائج الأساسية على أن عدد العبارات في الصورة النهائية للمقياس (٣٨) عبارة ، بعد حذف العبارتين (٤ ، ١٦) نتيجة لعدم تشبعهما على أي من العوامل الأربعة ، واستوعبت هذه العوامل (٥٤.٢٤) من التباين الكلي ، والجداول (١) (٢) (٣) (٤) توضح تشعبات العبارات والجذور الكامنة ونسبة التباين لكل عامل .

جدول (١)

قيم تشعبات العبارات على العامل الأول لمقياس التمكين النفسي

رقم العبارة	العبارة	التشعب
٤٣	أقوم بعمل لي وللآخرين في صنع القرار داخل المدرسة .	٠.٨٠٤
٤٨	أتمكن من التأثير في قرارات القسم الذي اعمل به .	٠.٨٠٤
٢٤	أستطيع التعامل مع الطلاب مثيري الشغب .	٠.٨
٣٨	ساهمت في حصول مدرستي الاعتماد .	٠.٧٨
٢٠	اتخذ مبادرات شخصية في تنفيذ عملي .	٠.٧٦٣
٤٢	يثق زملائي في قدرتي على معاونتهم لتحقيق أهداف المدرسة .	٠.٧٥٦
٣٩	لي دور فعال لإنجاح العمليات التدريسية والإدارية بمدرستي .	٠.٧٤٥
٢٦	أتحمل الصعوبات التي تواجهني أثناء وظيفتي .	٠.٧٤١
٢٥	يمكنني التكيف مع مستجدات العمل .	٠.٧٣٨
٤١	أقدم مقترحات في تطوير العمل داخل مدرستي .	٠.٧١٧
٢٢	أستطيع أنجاز ما هو مطلوب بكفاءة .	٠.٥٧٩
٤٥	استطيع التأثير علي القرارات المتعلقة بعملي داخل المدرسة .	٠.٥٧٣
	الجذر الكامن	٧.٢
	نسبة التباين	١٨.٠٢

يتضح من الجدول السابق أن البعد الأول بلغت قيمة الجذر الكامن له (٧.٢) ، وقد تشبعت به (١٢) عبارة ، وقد فسر هذا البعد حوالي (١٨.٠٢) من التباين الكلي . ومن خلال فحص هذه العبارات يلاحظ أنها تدور حول مدى قدرة المعلم على التأثير في الآخرين وتطوير بيئة عمله من خلال تأثيره في القرارات المدرسية والمناقشات وتأثيره على الطلاب ، وعليه يمكن تسميه هذا البعد " التأثير "

جدول (٢)

قيم تشبعت العبارات على العامل الثاني لمقياس التمكين النفسي

رقم العبارة	العبارة	التشبع
٢٩	أمتلك الصلاحيات لحل المشكلات المتعلقة بمهام عملي .	٠.٩٢
٣١	تعاملني إدارة المدرسة بأنني المسئول الأول .	٠.٩١٩
٢٧	أشارك بأرائي في المناقشة المتعلقة بالعمل	٠.٩٠٥
٤٧	أشارك بنجاح في صياغة الحلول الطارئة .	٠.٩٠٣
٣٦	أشارك في تحديد مهام وظيفتي الإدارية والتدريسية.	٠.٨٩٥
٣٠	أتمتع بحرية داخل المدرسة في كيفية إنجاز عملي .	٠.٦٧٠
٤٦	أشارك بنجاح في صياغة الحلول الطارئة .	٠.٦٦٥
٢٨	لدي الحرية في اختيار طريقة التدريس التي تناسب الطلاب .	٠.٦٠٢
٣٥	أتمتع باستقلاليه في أداء وظيفتي دون الرجوع لرئيسي	٠.٥٩٦
٦.٦١	الجذر الكامن	
١٦.٥٢	نسبة التباين	

يتضح من الجدول السابق أن البعد الثاني بلغت قيمة الجذر الكامن له (٦.٦١) ، وقد تشبعت به (٩) عبارات ، وقد فسر هذا البعد حوالي (١٦.٥٢) من التباين الكلي . ومن خلال فحص هذه العبارات يلاحظ أنها تدور حول إحساس المعلم بالاستقلالية من خلال امتلاكه للصلاحيات المختلفة وتحمله للمسئوليات ومشاركته في أغلب القرارات ، وعليه يمكن تسميه هذا البعد " الاستقلالية "

جدول (٣)

قيم تشبعات العبارات على العامل الثالث لمقياس التمكين النفسي

رقم العبارة	العبارة	التشبع
٩	تلبي طبيعة عملي احتياجاتي الشخصية	٠.٨٢٨
٧	أشعر بالرضا الشخصي عندما أقوم بوظيفتي بفاعلية .	٠.٨٠١
١٢	أستطيع توظيف خبراتي السابقة في عملي .	٠.٧٦٥
١٠	أنا فخور بما افعله في المدرسة .	٠.٧٥٣
١١	وظيفتي توفر لي سبل التقييم الذاتي لمعرفة مستوى أدائي .	٠.٧١١
٨	تمنحني وظيفتي مكانة محترمة في المجتمع .	٠.٦٢٧
١٣	أجيد أداء مهام وظيفتي بتمكن .	٠.٥٥٦
١٤	أمارس أثناء عملي نشاطات ذات قيمة عالية .	٠.٥٣٤
١٥	أشعر أن عملي مهم .	٠.٤١١
٤.٦٢	الجذر الكامن	
١١.٥٦	نسبة التباين	

يتضح من الجدول السابق أن البعد الثالث بلغت قيمة الجذر الكامن له (٤.٦٢) ، وقد تشبعت به (٩) عبارات ، وقد فسر هذا البعد حوالي (١١.٥٦) من التباين الكلي . ومن خلال فحص هذه العبارات يلاحظ أنها تدور حول شعور المعلم بأهمية عمله والفخر بما يقوم به من مهام مدرسية وأن هذه الوظيفة تلبي احتياجاته وعليه يمكن تسميه هذا البعد " المعنى " .

جدول (٤)

قيم تشبعت العبارات على العامل الرابع لمقياس التمكين النفسي

رقم العبارة	العبارة	التشبع
٢٣	أتغلب على التحديات التي تواجهني في العمل	٦٢
٣٧	يؤثر عملي بشكل ايجابي على مدرستي	٠.٦١٧
٣٢	أبادر شخصيا في تنفيذ المهام الموكلة إلي	٠.٤٧٥
٤٤	أستطيع تطوير العمل بالقسم الذي أنتمي إليه	٠.٤٥٩
٢١	تتناسب خبرتي مع إنجاز العمل الموكل لي	٠.٤٥٥
٦	أتلقي الاحترام والتقدير المهني من زملائي	٠.٤٤٣
١	العمل الذي أقوم به له أهمية بالنسبة لي وللآخرين	٠.٤٠٢
١٨	أستطيع استخدام الموارد المتاحة لانجاز المهام	٠.٣٦٨
	الجذر الكامن	٣.٢٥
	نسبة التباين	٨.١٣

يتضح من الجدول السابق أن البعد الرابع بلغت قيمة الجذر الكامن له (٣.٢٥) ، وقد تشبعت به (٨) عبارات ، وقد فسر هذا البعد حوالي (٨.١٣) من التباين الكلي . ومن خلال فحص هذه العبارات يلاحظ أنها تدور حول امتلاك المعلم للقدرات والمهارات التي تساعده على أداء عمله بفاعلية من خلال تغلبه على التحديات وتطويره للأعمال ، وعليه يمكن تسميه هذا البعد " الكفاءة " .

ثبات المقياس

لحساب ثبات مقياس التمكين النفسي بطريقة ألفا كرونباخ ، والتجزئة النصفية كما هو موضح بجدول (٥) .

جدول (٥)

معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية
لأبعاد مقياس التمكين النفسي والمقياس ككل

أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية
البعد الأول : التأثير	١٢	٠.٩٢٦	٠.٨٩٣
البعد الثاني : الاستقلالية	٩	٠.٩٣٨	٠.٩٠٣
البعد الثالث : المعنى	٩	٠.٨٥٣	٠.٨٩٢
البعد الرابع : الكفاءة	٨	٠.٧٦٦	٠.٧
المقياس ككل	٣٨	٠.٨٩٦	٠.٨٥٢

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات مرتفعة ، مما يؤكد تمتع مقياس التمكين النفسي بدرجة مرتفعة من الثبات ، ويدل على صلاحيته للتطبيق .

ب- الصورة النهائية لمقياس التمكين النفسي *

بعد التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي أصبحت الصورة النهائية كما بالجدول التالي :

جدول (٦)

الصورة النهائية لمقياس التمكين النفسي

أبعاد المقياس	عدد العبارات	أرقام العبارات
البعد الأول : التأثير	١٢	من ١ - ١٢
البعد الثاني : الاستقلالية	٩	من ١٣ - ٢١
البعد الثالث : المعنى	٩	من ٢٢ - ٣٠

* ملحق (٣)

من ٣١ - ٣٨	٨	البعد الرابع : الكفاءة
	٣٨	المقياس ككل

مناقشة النتائج

استهدفت الإجراءات السابقة التأكد من مناسبة الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي ليكون صالحاً للتطبيق على معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) ، حيث يتمتع المقياس بمعامل ثبات ألفا كرونباخ (٠.٨٩٦) ومعامل التجزئة النصفية (٠.٨٥٢) وهو معامل ثبات مقبول ، بينما يتمتع المقياس باتساق داخلي مقبول وصدق عملي جيد يمكن الاعتماد عليه لقياس التمكين النفسي وبذلك يعتبر هذا المقياس - على حد علمه - هو المقياس الوحيد الذي يتمتع بالحدثة كما أنه الوحيد الذي يقيس أبعاد التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) في البيئة المصرية .

استنتاجات البحث

- في ضوء هدف البحث وفروضه والمنهج المستخدم توصل الباحث إلى الآتي :
- صلاحية مقياس التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) .
 - مناسبة الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي ليكون صالحاً للتطبيق على معلمي المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) .

توصيات البحث

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بالآتي :

- ١- من خلال نتائج الدراسة الحالية يمكننا أن نوصي بعقد دورات تدريبية على تنمية التمكين النفسي لدى المعلمين .
- ٢- العمل على تحسين الوضع المحيط بالمعلمين الامر الذي يسهم بتحسين التمكين النفسي لدى المعلمين .
- ٣- الاهتمام بتقديم دورات متنوعة لتنمي أبعاد التمكين النفسي وتقبل شركاء العمل الامر الذي يسهم في توافق الفرد في حياته على كافة الأصعدة .
- ٤- العمل على المزيد من البحث والتقصي في مجال التمكين النفسي وتطبيقه على عينات مختلفة وذلك لإعادة التحقق .

- ٥- إعداد مقاييس تقارن بين معلمين المرحلة الثانوية في متغيرات :
- المعلمين والمعلمات في الريف والحضر .
 - معلمي التعليم العام ومعلمي التعليم الفني في الريف والحضر .
 - معلمي المواد الصفية واللاصفية في الريف والحضر .
- ٦- إعداد مقاييس للدراسة على أبعاد التمكين النفسي مع المتغيرات الاجتماعية المؤثرة على أداء المعلمين في المرحلة الثانوية (العامة - الفنية) .
- الدراسات المقترحة:

في ضوء موضوع الدراسة وهو الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي يوصي الباحث بإجراء مزيدا من الدراسات مثل:

- ١- دراسة أنواع مختلفة من التمكين النفسي مثل التمكين البيئي.
- ٢- دراسة التمكين النفسي وتطبيق مقياس التمكين النفسي على عينات أخرى.
- ٣- القيام بإجراء برنامج ارشادي لمعرفة تأثير التمكين النفسي على معلمي المرحلة الثانوية.
- ٤- دراسة تهتم باختبار صدق وثبات المقياس عن طريق تطبيقه على عينات اخرى.

قائمة المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية

٣. محمد، أحمد عبد التواب. (٢٠٢١). الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية. *مجلة كلية التربية في العلوم النفسية*، ٤٥، (٤)، كلية التربية ، جامعة عين الشمس.
١. بوشمال، راضية. (٢٠١٥). تمكين القيادات الادارية وعلاقته بإتخاذ القرارات دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعي. *رسالة ماجستير* ، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
٢. أبازيد، رياض. (٢٠١٩). أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، *مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، (١٥) ، قسم إدارة الأعمال، كلية إدارة المال والعمال، جامعة آل البيت، الأردن .
٣. النواجحة، زهير عبد الحميد. (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدي عينه من معلمي المرحلة الأساسية. *مجلة جامعه القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، ٤(١٥)، غزة.
٤. همام، سهام سيد. (٢٠٢٠). علاقة كل من التمكين النفسي والاحترق النفسي ومركز التحكم بالرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي (دراسة تنبؤية). *رسالة ماجستير*، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة .
٤. سالم، سهير ، زكي، أمال. (٢٠٠٨). مستوى التمكين لأمهات الأطفال المعاقين عقلياً وعلاقته بالتكيف النفسي لأبنائهن. *مؤتمر تأهيل ذوي الحاجات الخاصة* ، يونيو ، القاهرة .
٥. طويهر، طه مداني. (٢٠١٨). دور التمكين النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي : دراسة تحليلية لأراء عينة من الأفراد العاملين بالمكتبات الجامعية. *مجلة أداء المؤسسات الجزائرية*، (١٣) ، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر .
٦. لعور، عاشور، معاقه، رقية. (٢٠١٧). التمكين النفسي وعلاقته بالتميز التنظيمي. *مجلة العلوم الإنسانية* ، (٧) ، جامعه أم البواقي، الجزائر .
٧. نعساني، عبد المحسن عبد السلام. (٢٠١٣). أسباب التمكين النفسي ونتائجه بالتطبيق على القطاع المصرفي لمدينة الرياض. *المجلة العربية للإدارة* ، ٣٣(٢).
٨. محمود، عبد النعيم عرفة. (٢٠١٨). الإسهام النسبي للتمكين النفسي والتوجه نحو الحياة والذكاء الانفعالي في الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الأزهر في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة كلية التربية*، ٧٠(٢) ، كلية التربية، جامعة طنطا .
٩. شعبان، عرفات صلاح. (٢٠١٣). القيادة التحويلية والابتكار لدى الموظفين : دور التمكين الهيكلي والتمكين النفسي كمتغيرات وسيطة. *المجلة المصرية للدراسات النفسية* ، ٢٣ (٧٩) .
١٠. يحيي، فاطمة عصام. (٢٠١٩). التمكين النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة. *رسالة ماجستير*، كلية التربية - قسم الصحة النفسية، جامعة عين شمس.

١١. الشريدة، ماجد علي ، عبد اللطيف، محمد سيد محمد. (٢٠١٨). التمكين النفسي وعلاقته بمهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي محافظه وادي الدواسر. *مجلة كلية التربية*، ٣٢(٢)، جامعه أسيوط.
١٢. أبو طعمة، نادية ، عاشور، محمد. (٢٠١٦). دور مديري المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر في تمكين المعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية من وجهه نظر المعلمين. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ١٢(٢)، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.
١٣. شاهين، هيام صابر. (٢٠١٥). التمكين النفسي والاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة العلوم التربوية*، ١(٢)، كلية البنات ، جامعة عين شمس ، القاهرة .

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية

14. Arogundade, O. T., & Arogundade, A. B. (2015). Psychological empowerment in the workplace: Implications for employees' career satisfaction. *North American Journal of Psychology*, 17(1), 27-27.
15. Cleary, T. J., & Zimmerman, B. J. (2004). Self-regulation empowerment program: A school-based program to enhance self-regulated and self-motivated cycles of student learning. *Psychology in the Schools*, 41(5), 537-550.
16. Cooke, S. L. (2013). *The Synergistic Relationship Between Student Empowerment and Creativity in the Middle School Classroom* (Doctoral dissertation, Central Connecticut State University)..
17. Oladipo, S. E. (2009). Psychological empowerment and development. *Edo Journal of Counselling*, 2(1), 118-126.
18. Quiñones, M., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 127-134.
19. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
20. Wang, G., & Lee, P. D. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction: An analysis of interactive effects. *Group & organization management*, 34(3), 271-296.