

**الخصائص السيكومترية لقياس التمكين النفسي
لدى عينة من معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة قنا
إعداد**

أ/ صفاء رشدي عبد العاطي خليل
باحثة لدرجة الماجستير - قسم علم النفس التربوي
كلية التربية بقنا- جامعة جنوب الوادي
إشراف

الأستاذ الدكتور/ عبدالمنعم أحمد الدردير
أستاذ علم النفس التربوي
كلية التربية بقنا- جامعة جنوب الوادي

الدكتور/ شيماء سيد سليمان
أستاذ علم النفس التربوي المساعد
كلية التربية بقنا- جامعة جنوب الوادي

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدى عينة من معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة قنا وذلك من خلال عينة قوامها ٢٠٠ معلم بمختلف المدارس في محافظة قنا, وتم استخدام أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي لاختبار البنية العاملية , والذي نتج عنه أربعة أبعاد للمقياس وهي المعنى, الاستقلالية, الكفاءة, التأثير , وتم حساب الصدق باستخدام أسلوب صدق المحتوي , والصدق العاملي وذلك للتأكد من صلاحية المقياس, وكما تم التحقق من ثبات المقياس بحساب معامل الفا كرونباخ , حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ لبعده المعنى (٠,٨٢٦) , ولبعد الاستقلالية (٠,٧١) , ولبعد الكفاءة (٠,٧٩٤) , ولبعد التأثير (٠,٧٨٣)

الكلمات المفتاحية: الخصائص السيكومترية, التمكين النفسي

Abstract:

The current study aims to verify the psychometric properties of the psychological empowerment scale of a sample of preparatory stage teachers in Qena Governorate, through a sample of 200 teachers in various schools in Qena Governorate, and the exploratory factor analysis method was used to test the factorial structure, which resulted in four dimensions of the scale, meaning, independence, efficiency, impact, and the validity was calculated using the content validity method, and the factor validity in order to ensure the validity of the scale, and the stability of the scale was also verified by calculating the Cronbach's alpha coefficient, where the value of Cronbach's alpha for the meaning dimension was (0.826), and for the dimension independence (0.71), efficiency dimension (0.794), and impact dimension (0.783)

Keywords: Psychometric properties, Psychological empowerment.

مقدمة:-

شهدت المجتمعات في السنوات الأخيرة مجموعة من التغيرات الاقتصادية والصناعية والاجتماعية, وكذلك بعض الطفرات المعرفية والتكنولوجية التي حثت المنظمات على إحداث تغييرات جذرية وخاصة المؤسسات التربوية, لذلك ظهرت الحاجة الى إدارة الموارد البشرية بشكل جيد لمواجهة هذه التغيرات, وفي ميدان البحث العلمي ظهر مفهوم التمكين, والذي يعتبر من المفاهيم النفسية التي تهتم بالعنصر البشرى, ودوره الفعال في الارتقاء بالمؤسسة التي يعمل فيها .

ويعد مفهوم التمكين النفسي من المفاهيم التي حظيت ومازالت تحظى باهتمام الكثير من الباحثين في كثير من العلوم وخاصة العلوم التربوية والنفسية وذلك لإيجابية نتائجها وفعاليتها في زيادة معدلات الثقة والحرية لدى العاملين (فاطمة خشبة وعفاف البديوي, ٢٠١٨), ويهتم التمكين النفسي بالعنصر البشرى داخل المؤسسة وذلك للوصول إلى الأداء المتميز, حيث تقوم فكرته على أن تمنح الإدارة العليا المرؤوسين الثقة والحرية في مجال عملهم باعتبار أن هذا السلوك سوف يشعروهم بالأهمية والكفاءة وبالتالي يولد لديهم دافع ذاتي إيجابي نحو العمل (رياض ابا زيد, ٢٠١٠).

وللتمكين النفسي أهمية كبيرة تتمثل في زيادة دوافع العاملين نحو العمل والحصول على استجابات إيجابية فعالة من قبلهم لتحمل المسؤولية الناتجة عن تمكينهم النفسي (كرين اميدى, ٢٠١٣), كما يعمل على حسن استغلال العنصر البشرى وتوظيفه وذلك للحصول على أفضل أداء ومستوى (Verki&Nasrollahi, 2016), وهو شعور داخلي يدفع العاملين للإحساس بأهمية العمل الذي يقومون به ويزيد من ثقتهم بأنفسهم ويشعروهم بقدرتهم العالية في تحديد السلوك المناسب لأداء عملهم, وهو يتكون من أربع أبعاد هي (المعنى – الكفاءة – الاستقلالية – التأثير) (خيرية الخالدي, ٢٠١٨).

وللتمكين النفسي أهمية كبيرة بالنسبة للمعلم حيث أشارت دراسة زهير النواجحة (٢٠١٦) إلى أنه هناك علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى المعلمين, و أشارت دراسة نجاح السميري (٢٠١٧) أن التمكين النفسي يسهم في التنبؤ بالاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة غزة, كما أظهرت دراسة رانيا عبد الرحمن (٢٠١٩) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي والذكاء الروحي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة الاسماعيلية والسويس.

وأسفرت دراسة مي المهيدات (٢٠٢١) عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدعم الاجتماعي والتمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحطقة اربد بالأردن, كما بينت دراسة ايمان عامر (٢٠٢١) انه هناك علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي والالتزام المهني لدى المعلمين , كما أشارت دراسة أماني علي (٢٠٢٢) بأنه يمكن التنبؤ بالجهد الانفعالي من خلال التمكين النفسي وأنه هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين الجهد الانفعالي والتمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة

بمحافظة الاسكندرية, كما أظهرت دراسة هليل زايد (٢٠٢٣) أنه يمكن التنبؤ بالالتزام المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية من خلال التمكين النفسي . وفي ضوء ما سبق يمكن القول بأن عملية التمكين من أهم المتطلبات التي يحتاجها المعلم والتي من شأنها مساعدته على الارتقاء بعمله بل والارتقاء بالمنظومة التعليمية عامة, كما أن سماته الشخصية تؤثر في دافعيته وإقباله على العمل, وكذلك تؤثر في تفاعله مع الآخرين والبيئة المحيطة به.

مشكلة البحث:

يعد المعلم أحد العناصر الأساسية للمؤسسة التعليمية, فهو يقوم بدور واضح في الارتقاء بالعملية التعليمية وتحسين مخرجاتها, لأنه ذو تأثير كبير في اتجاهات المتعلمين وسلوكياتهم وتنمية مواهبهم وقدراتهم وإعدادهم لتحمل المسؤولية (فاطمة خنشة وعفاف البديوي, ٢٠١٨).

ويعد التمكين النفسي بمثابة استراتيجية تحفيزية تمد المعلمين بالطاقة اللازمة لأداء عملهم وتمييزه وهذا ينعكس على المخرج التعليمي (الطالب) فالتمكين النفسي هو دافع داخلي يتولد لدى المعلم نحو عملهم وهذا الدافع يشعرهم بانهم قادرون ومؤهلون لأداء هذا العمل والتحكم والتأثير فيه, كما أن التمكين النفسي للمعلم يساعده في تكوين اتجاه إيجابي نحو المدرسة والعمل التدريسي كما يشعره بالمسؤولية تجاه تحقيق أهداف المؤسسة (منال الحميدى, ٢٠١٦), ويؤدي التمكين النفسي إلى زيادة الوعي والمعرفة وتغيير السلوك إلى الأفضل (Fadda et al., 2017) كما يجعلهم يشعرون بأنهم ذوو تأثير واضح في عمل المدرسة وما تنتجه من طلاب وكذلك يشعرون أنهم أقل تقيداً باللوائح والقوانين (Erturk, 2012).

ويؤدي التمكين النفسي للمعلم إلى المزيد من المشاركة والحيوية (Singn&Sarkar, 2012), ويساعد المعلمين على تكوين رؤية واضحة للبيئة المدرسية وأهدافها ومتطلباتها (Cingoz&Kaplan, 2015), ولذلك نجد أن هناك عدد من المحاولات لقياس التمكين النفسي لدى المعلمين ومنها دراسة نجاح السمييري (٢٠١٧) حيث أعدت مقياس لقياس التمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة وقد تكون المقياس من ٥٤ مفردة, ويتم الاستجابة عليه وفق مقياس رباعي التدرج, وأعد محمد أبو النور وهناء محمد (٢٠١٨) مقياس يهدف إلى قياس التمكين النفسي لدى المعلمين بمؤسسات التعليم قبل الجامعي, وذلك على عينة مكونة من (٦٠) معلماً بواقع ٢٢ مفردة موزعة على بعدين هما المجال الإدراكي و مجال الخبرة المعاشة وذلك وفقاً لمقياس رباعي التدرج .

وأعدت رانيا عبد الرحمن (٢٠١٩) مقياس يهدف إلى قياس التمكين النفسي لدى عينة مكونة من (٢٠٠) معلم من معلمي التربية الخاصة في محافظتي السويس والإسماعيلية وقد تكون المقياس في صورته النهائية من ٣٩ عبارة, وأعد البيومي أحمد (٢٠٢٠) مقياس للتمكين النفسي يهدف إلى قياس التمكين النفسي لدى معلمي التربية الرياضية بإدارة المنصورة هو يتكون من ٣٩ عبارة على مقياس ثلاثي التدرج

وأعدت أسماء عرفان (٢٠٢١) مقياس رباعي التدرج يهدف إلى قياس التمكين النفسي لدى المعلمين , وهو مكون من ٢٠ مفردة , وتم تطبيقه على عينه استطلاعيه مقدارها (٢٠) معلم ,

أعدت نوره طه , عائشة رف الله, أحمد أبو حسن (٢٠٢١) مقياس للتمكين النفسي يتكون من ٣٠ مفردة, خماسي التدرج, وهو مكون من أربعة أبعاد هم الجدارة, والتأثير, والاستقلالية, والمعنى, وتم تطبيقه على عينة قوامها (٢٩٨) معلما

و أعد محمد الحراشنة, شهد خماسي (٢٠٢١) مقياس للتمكين النفسي مكون من ٤٢ مفردة على مقياس ثلاثي التدرج لمعلمي المدارس الأساسية لمديرية التربية والتعليم في الاردن.

وعربت هناء زكي (٢٠٢٢) مقياس (٢٠١٩) Singh & Kaur للتمكين النفسي مكون من ٢٥ عبارة موزعة على أربعة أبعاد, خماسي التدرج, وأعدت أماني علي (٢٠٢٢) مقياس للتمكين النفسي مكون من ٣٢ مفردة, ذو تدرج ثلاثي, تم تطبيقه على عينة مكونة من (١٦٠) معلم من معلمي التربية الخاصة.

ومن خلال اطلاع الباحثة على الأدبيات والأطر النظرية والمقاييس المستخدمة لقياس التمكين النفسي لاحظت الآتي أولاً كثرة استخدام مفهوم التمكين النفسي في غير مجال التعليم مثل الصحة والبنوك وغيرها ,ثانياً قلة استخدام مفهوم التمكين النفسي في مجال التربية والتعليم ,ثالثاً قلة في إعداد مقاييس للتمكين النفسي لفئة المعلمين في البيئة العربية وخاصة المجتمع المصري, ولذلك قامت الباحثة بإعداد مقياس للتمكين النفسي .

ويمكن تحديد مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- هل يتوفر لمقياس التمكين النفسي درجة مقبولة من الصدق؟
- هل يتوفر لمقياس التمكين النفسي درجة مقبولة من الثبات؟

أهمية البحث: تتبع أهمية البحث من الآتي:

١. إثراء الاطار النظري المتعلق بمفهوم التمكين النفسي.
٢. التوصل لمقياس يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة يقيس التمكين النفسي لدى المعلمين مما يسهم في الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية.

هدف البحث:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد الخصائص السيكومترية (الصدق - الثبات) لمقياس التمكين النفسي لمعلمي المرحلة الإعدادية بحافظه قنا وتحديد البنية العاملية له.

حدود البحث:

١. حدود بشرية: معلمو ومعلمات المرحلة الاعدادية بمحافظة قنا.
٢. حدود مكانية: مدارس المرحلة الاعدادية التابعة لوزارة التربية والتعليم بمحافظة قنا (قوص- قفط - نجع حمادي - فرشوط - دشنا - ابو تشت).
٣. حدود زمنية: تتمثل في الفترة الزمنية التي سوف تجرى فيها الدراسة وهي العام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣م.

مصطلحات البحث:**التمكين النفسي: Psychological Empowerment**

يعرف اجرائيا: بأنه من أهم المفاهيم النفسية والتي تولى اهتماما كبيرا بالعنصر البشري(المعلم), فالفرد الممكن نفسيا يكون مدركا وواعيا لأهمية العمل الذى يقوم به, ويمتلك المعلومة والمهارة والكفاءة التي تساعده في انجاز عمله, ويسمح له بالاستقلالية في أداء أعماله, إلى جانب احساسه بتأثيره في مجريات العمل وفى تحقيق أهداف وأنشطة المؤسسة, ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس التمكين النفسى المُعد من قبل الباحثة.

الخصائص السيكومترية: Psychometric Properties

تلك الخصائص التي يُشترط توفرها بالمقياس ليكون صالحا للاستخدام كأداة قياس, ويتم التحقق من تلك الخصائص في البحث الحالي من خلال استخدام اسلوب التحليل العاملي الاستكشافي للتحقق من صدق البناء, وحساب معامل ثبات ألفا كرونباخ للتحقق من الثبات.

الإطار النظري والدراسات المرتبطة:**التمكين النفسي:**

نظرا لما تشهده المنظمات من العديد من الظروف المعقدة اقتصاديا وسياسيا وإداريا فان الإدارة المعاصرة لتلك المنظمات تحرص على تعزيز إدماج الموظفين للتغلب على هذه الظروف وحل المشكلات الإدارية وتعزيز العمل بروح الفريق الواحد وهذا هو جوهر التمكين النفسى الذى يهتم بالعاملين من أجل تعزيز قدرتهم على تحقيق أهداف المنظمة بشكل غير مألوف و يساعد على نجاح المنظمة, فقد أصبح مفهوم التمكين النفسى من أهم المفاهيم في نظريات علم النفس, و ذلك على الصعيد الفردي أو المجتمعي حيث أوضح الباحثين عناصر كثيرة متعلقة بالتمكين كشكل أو كهيكل أو كمضمون لجودة الذات, والطاقة السيكولوجية, والدافعية الذاتية, والقوة والكفاءة, فالتمكين النفسى مصدر قوة تعمل على تحرير الإنسان من قيود الآخرين و تساعده على تحقيق الأهداف الموجودة والتعايش مع متطلبات الموقف وزيادة إحساسه بالكفاءة (شرين ابو الهيجاء, ٢٠١٩).

ويشمل مفهوم التمكين مجموعة من الاعتبارات المرتبطة، ومنها أن الفرد يحتاج إلى مساعده لبناء معلوماته ومهارته كي لا يعتمد على الآخرين لتنمية أحواله المعيشية والوصول الى أهدافه فالإنسان هنا عنصر فعال في المجتمع فهو ليس شخصا سلبيا ينتظر المعونة بل إيجابي يمكنه المساهمة في تنمية ذاته ومجتمعه (عبد المنعم وعطا الله، ٢٠٠٩).

وأن أول من اقترح مصطلح التمكين النفسي هما العالمان (1988) Conger and Kanugo حيث أوضحا أن عملية التمكين النفسي توازي و تتماثل مع المحفزات الوظيفية لتحقيق الكفاءة الذاتية لدى العاملين , وعرفاه بأنه عملية تعزيز لروح المثابرة والمبادرة لدى العاملين للقيام بأعمالهم , كما عرفته Spreitzer (1995) بأنه حالة نفسية مكونة من أربعة أبعاد اساسية وهي بعد الكفاءة ويتعلق بشعور الفرد بأنه ذو كفاءة و مهارة عالية في أداء الأعمال بنجاح, وبعد التأثير وهو يتعلق باعتقاد الفرد بأنه يمتلك القدرة على التأثير على قرارات المنظمة, وبعد المعنى الذى يتعلق بشعور الفرد بأهمية عمله وإحساسه بالارتباط الشخصي بالعمل, الى جانب امتلاك الفرد حرية التصرف والاستقلالية في أداء الأعمال, وعرفه (2004) carless بأنه أسلوب إداري ولكنه شعور نفسي بالمقام الأول حيث أن هذا الشعور وهذه الدوافع هي أشياء ذاتية موجودة داخل الأفراد بحيث تساعدهم على الإبداع, وتعززهم وتساعدهم على اتخاذ القرارات بأنفسهم, وهو يقاس من خلال مدى استقلالية الفرد وقدرته على التأثير في بيئة العمل, ومدى إدراكه لأهمية هذا العمل.

وعرفه (2010) Zhang and Batrol بأنه عملية يشعر الفرد من خلالها بالحرية نحو قدرته على إزالة الظروف والعواقب التي تجعله يشعر بضعفه أثناء القيام بالعمل, فهو أحد أشكال التدخل الإيجابي والذي يهتم بزيادة الرضا في جوانب الحياه المختلفة, وكذلك رفع الروح المعنوية, والعمل على تحسين جودة الحياة, وتعزيز القدرات وتعظيمها, فهو من المفاهيم القوية التي تشمل العديد من المرادفات والمعاني وذلك على سبيل التدعيم والتقوية وتعزيز القدرة على اتخاذ القرار, فهو من الموضوعات الحديثة نسبيا في العلوم النفسية والتربوية, وتتضح مظاهر التمكين النفسي في الشعور بقيمة العمل, الكفاءة, والفاعلية الذاتية و القدرة على التأثير في العمل والتغلب على مشاعر اليأس (زهير النواجحة, ٢٠١٥), كما تعرفه (2017,p.687) American psychiatrics Association بأنه تعزيز المهارات والمعارف والثقة الضرورية لكي يتحكم الشخص بمقتضاها في الفرص والمساندة اللازمة لمساعدته على تحقيق الضبط والسيطرة علي مجريات حياته والقيام بالأفعال التي من شأنها أن تحقق له أهدافه, وعرفته نجاح السميري (٢٠١٧) بأنه العنصر النفسي أو الدافعي والذي يظهر من خلال أربعة أبعاد هي أهمية العمل, التأثير, الكفاءة و الاستقلالية, الفاعلية الذاتية, وهذه الأبعاد تلعب دورا إيجابيا في توجيه المعلمين بشكل خاص تجاه دورهم في مهنة التعليم.

ويعرفه محمد أبو النور وهناء محمد (٢٠١٨) بأنه إدراك الفرد للقدرات والسمات التي يمتلكها وتفعيلها لتوجيه حياته للوجهة الصائبة ليكون مؤثرا على

مستوى حياته المجتمعية والشخصية وهو يتكون من بعدين هما المجال الإدراكي والخبرة المعاشية، وتعرفه رانيا عبد الرحمن (٢٠١٩) بأنه هو الشعور الداخلي للفرد بالثقة، والتحكم، والكفاءة، والقدرة على التماسك وقت الضغوط، والمساهمة الفعالة في كل ما يحيط به، واتخاذ قرارات صائبة، ويعرفه أحمد البيومي (٢٠٢٠) بأنه مثير داخلي يشعر المعلم بأن لديه القدرة على التحكم ومواجهة التحديات واتخاذ القرارات الصائبة، وتعرفه أسماء عرفان (٢٠٢١) بأنه دافع داخلي ينشأ لدى الأفراد كنتيجة لمجموعة من التقييمات المعرفية الذاتية لمهام العمل، وتعرفه هناء زكي (٢٠٢٢) بأنه دافع داخلي يمنح المعلم الطاقة لإدراك ذاته فيما يتعلق بكفاءته واستقلاليته وتأثيره في بيئة العمل وأهمية وظيفته، وبالتالي فهو يعزز المعلم ويمنحه الثقة باتخاذ القرارات الصائبة والتعرف على قدراته واستخدام الموارد بشكل فعال وبالتالي فهو بنية نفسية تعرف الفرد بواجباته وقدراته ونقاط قوته وضعفه والتي تؤهله للنمو المهني والشخصي.

ومما سبق يمكن القول بأن مفهوم التمكين النفسي من أهم المفاهيم النفسية الإيجابية لدى المعلمين، فهو دافع داخلي يعمل على تحفيز المعلمين للقيام بدورهم الوظيفي على أكمل وجه، وكذلك مواجهة صعوبات وتحديات المهنة، وللوصول لهذه الدرجة لا بد من شعور المعلم بالكفاءة والاستقلالية والحرية، وهذا ما يهدف إليه التمكين النفسي.

إبعاد التمكين النفسي:

هناك أربعة أبعاد لعملية التمكين النفسي كما جاءت في العديد من الدراسات ومنها دراسات، (نجاح السميدي، ٢٠١٧)، (أسماء عرفان، ٢٠٢١) (هناء زكي، ٢٠٢٢)، (Zhang & BATROL, 2010) (Spritzer, 1995).

البعد الأول " المعنى " Meaning: وهو يعنى استشعار الفرد قيمة العمل الذي يقوم به فهذا المعنى يشمل التوافق بين متطلبات العمل والأدوار التي يقوم بها الفرد من جهة والسلوكيات والقيم من جهة أخرى، فإذا ما حدث انسجام من تلك الاعتبارات تصبح للوظيفة أو العمل معنى أما إذا كانت متناقضة فسوف يشعر الفرد بأن عمله لا قيمة له فكثيراً ما نسمع أن بعض العاملين يقولون أن وظيفتي ليس لها معنى فالمقصود بالمعنى هو القيمة الفعلية للعمل لدى الأفراد العاملين فمثلاً في حال ارتفاع قيمة المعنى سوف يتبعها ارتفاع قيم أخرى مثل ارتفاع كفاءة الموظفين والعمل، وارتفاع الإنتاج وكما زاد الانخراط في العمل بصورة أفضل (Tomas and Velthouse, 1990).

البعد الثاني " الكفاءة " Competency " شعور الفرد بأنه قادر على أداء المهام المطلوبة منة بكل مهارة وحرفية عالية، فهي مجموعة من المهارات الضرورية للقيام بالمهام الوظيفية، وقلة هذه المهارات أو عدم وجودها تؤدي إلى وجود خلل في مخرجات العمل وقلة جودته، فكلما امتلك العامل الكثير من الكفاءة والمهارة كلما زاد تحقيق نتائج وأهداف المنظمة ولذلك يجب على إدارة المنظمة تزويد عاملها بالمهارات والكفاءات وذلك من خلال عمليات التدريب (Joo& lim, 2013)، (Zhang& Batrol, 2010).

البعد الثالث " التأثير " impact " وهو يعنى مدى تأثير العامل على سير العمل وكذلك تأثيره على مخرجات العمل, وأن قيمه وسلوكياته ومعتقداته لها تأثير كبير على تحقيق أهداف المؤسسة (Zhang & Batrol , 2010), كما يعرف بأنه قدرة العامل التأثيرية على مجريات العمل واعتقاده بأنه جزء لا يتجزأ من العمل حيث أن هذا التأثير ينعكس بشكل إيجابي على المنظمة بشكل عام وذلك من خلال شعورهم بأنهم أصحاب قرار فيما يخص أعمالهم ومهامهم الموكلة إليهم, ويختلف مفهوم التأثير عن مفهوم السيطرة حيث أن السيطرة على العمل هي عنصر مرتبط بظروف العمل وتغييراتها بينما يرتبط التأثير بمضمون العمل ذاته (Choong et al , 2011) .

البعد الرابع " الاستقلالية " Self. Determination وهى

تعنى أن الفرد حر في اتخاذ القرارات التي يراها مناسبة لمهامه وأعماله , وتتطلب الاستقلالية المشاركة في سير العمل بصورة إيجابية وفعالة وكذلك المشاركة في سلوكيات العمل , حيث أن العمل القائم على الجودة والدقة يعتمد على السرعة في إنجاز العمل وكذلك الجهد المبذول من قبل العامل ومن هنا تظهر أهمية إعطاء العاملين الاستقلالية في العمل وحرية اتخاذ القرار (Spritzer,1995), ويعرفه (2015) Bester et al بأنه عملية منح العامل الحرية في اختيار الطريقة المناسبة للقيام بالمهام الموكلة إليه، حيث أن شعوره بالاستقلالية يساعده في تنفيذ المهام بما يتناسب مع وجهة نظره الخاصة والمصلحة العامة للمؤسسة .

أن وجود هذه الأبعاد الأربعة مجتمعة تصنع مرتكزا قويا في تمكين العاملين وزيادة إحساسهم بالثقة والمسئولية والتخلص من الحاجة الى موافقة المديرين في كل ما يقومون به من أعمال فهي تسهم في صقل مواهب العاملين وتعزيز أدائهم كما ونوعا (شرين ابو الهيجاء , ٢٠١٩)

أهمية التمكين النفسي:

- ١- إن التأثير الإيجابي للتمكين النفسي يعود بالنفع على عملية إتمام المهام وتسهيل أداء الأعمال .
- ٢- جعل العامل أكثر قدرة على المشاركة في الاستراتيجيات الإدارية والتنفيذية وإدارة سير العملية المهنية .
- ٣- شعور العاملين في المؤسسة بالتمكين والمشاركة يسهم في تعزيز النتائج المرجوة من القيام بالمهام .
- ٤- سهولة وسلاسة عملية متابعة الإنتاجية والعمل الجماعي .
- ٥- تحقيق الأهداف المرجوة من العمل بصورة دقيقة ومباشرة.

- ٦- إن التمكين النفسي وسيلة لتحقيق أهداف هامة وقيمة مثل شعور الموظفين بان عملهم وجهدهم المبذول في العمل هو شيء جوهري وذا مغزى .
- ٧- العاملين في وسط هذا الجو من التمكين النفسي والثقة يتمتعون بيقين داخلي بان الهيئة التي يعملون بها تعاملهم بنزاهة وعدل و هذا يشعر العاملين بالأمان الشخصي الذي يجعلهم أكثر ثقة وإنتاجية وكفاءة (محمد الجدي, ٢٠١٨) .
- ٨- توفير الوقت والجهد للإدارة العليا, حيث يجعلها أكثر تركيزا على القضايا الاستراتيجية وتنفيذ الخطط طويلة الأمد, وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة (ساخي أبوبكر, ٢٠١٦) .
- ٩- تعزيز الروح المعنوية والحماس لدى الموظفين وإثراء التفكير الإبداعي لديهم مما يحسن من الأداء العام للمنظمة وزيادة انتمائهم للمنظمة (Worlein, 2010) .
- ١٠- للتمكين النفسي أهمية كبيرة في بناء منظومة حاضنة للمعرفة والمهارة والثقة والمعنى والتأثير وقوة الشخصية (Melhem, 2004).
- وللتمكين النفسي أهمية كبيرة بالنسبة للمعلمين؛ حيث أشارت أسماء عرفان (٢٠٢١) أن التمكين النفسي يرفع من مستوي أداء المعلمين ويزيد من فعاليتهم والتزامهم في العمل , كما يزيد من دافعيتهم لتحمل المسؤولية والمشاركة في أنشطة العمل , فهو يزيد من روح المبادرة والإقدام علي خوض وتحمل المخاطرة , كما يعزز من قدرتهم علي العمل بشكل مستقل, كما يستحث لديهم الابتكار ويزيد من قدرتهم علي تركيز جهودهم وإفراغ طاقاتهم في العمل, كما أوضحت دراسة (إيمان سليمان, ٢٠١٦) أن المعلمين الممكنين نفسيا تزداد ثقتهم بمشرفيهم التربويين, ودراسة (Baggett, 2015) والتي تشير إلي أنه يمكن التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال القيادة التحويلية, ودراسة (Ngang, 2012) والتي أوضحت أنه بزيادة التمكين النفسي يزداد كلا من الالتزام والفاعلية الذاتية للمعلمين.

نظريات التمكين النفسي:

تسعى كثير من دول العالم إلى تحقيق جودة التعليم وذلك عن طريق إصلاح نظمها التعليمية , واصبح مفهوم التمكين النفسي للمعلم من أهم المفاهيم المستخدمة كجزء من مبادرات إصلاح عملية التعليم فهو يساعد المعلم على إدراك إمكانياته الحقيقية لتسخير مواهبه وقدراته في تحسين وتطوير الأداء, فالتمكين عملية تحول شخصي واجتماعي تمكنه من القيام بمسؤولياته المهنية واتخاذ قرارات تقيد العمل واستغلال الموارد المتاحة , والوعي الدائم بمتطلبات العمل المدرسي , وبالنسبة لمفهوم التمكين فلو حظ ان هذا المفهوم ظهر في الفكر الإداري نتيجة كثير من التطورات

التراكمية في هذا الفكر بمفاهيمه المختلفة بشكل عام والمفاهيم المتعلقة بإدارة الموارد البشرية بشكل خاص حيث بدأ تركيز نظريات هذا الفكر على الجوانب الإنسانية في العمل بهدف زيادة الكفاءة والإنتاجية وليس بهدف تلبية رغبات الإنسان وحل مشكلاته, ثم بعد ذلك جاءت بعض النظريات لتركز على الجوانب المعنوية مثل الحرية والمشاركة والاحترام, ومن أهم تلك النظريات طبقا لما جاء في رانيا عبد الرحمن (٢٠١٩), وآمال سعود, وأحمد فريجة (٢٠٢١), ويحيى ملحم (٢٠٠٩) التالي:

١. نظرية هورسون وحركة العلاقات الإنسانية عام ١٩٢٤ إلى ١٩٣٢:

هدفت دراسات هورسون والتي تم إجرائها في شركة ويسترن إلكترونيك في الولايات المتحدة الأمريكية- إلى دراسة أثر العوامل المادية مثل ظروف العمل المادية ومستوى الإضاءة على إنتاج العاملين في الشركة, وجاءت النتائج غير متوقعة مؤكدة وجود متغير جديد وهو الروح المعنوية للعامل ودرجة الانسجام والتعاون بين العاملين حيث أكدت هذه الدراسات على ضرورة مراعاة الإدارة للعنصر البشري ليس فقط من النواحي المادية إنما أيضا من النواحي النفسية والاجتماعية.

٢. نظرية الحاجات لماسلو:

صاحب هذه النظرية هو العالم ابراهام ماسلو, وتشمل هذه النظرية على نموذج طبقي مكون من خمس احتياجات اساسية في شكل مستويات متسلسلة داخل شكل هرمي هذا النموذج يمكن تقسيمه إلى احتياجات مفقودة واحتياجات نمو, ويشار إلى الاحتياجات الأربعة الأولى بأنها احتياجات مفقودة والاحتياج الخامس هو احتياجات النمو وهذه الاحتياجات المفقودة تكون أقوى في تلبيتها وتبقى لمدة أطول حتى يتم تلبيتها, وطبقا لنظرية ماسلو, يجب على الإنسان تلبية مستوى الاحتياجات المفقودة أولا ثم تلبية احتياجات النمو وهذه الاحتياجات كالتالي: الاحتياجات الفسيولوجية مثل الغذاء والشراب والهواء والجنس والنوم وغيرها, احتياجات الأمن والسلامة مثل الحماية من قوى الطبيعة والحاجة إلى النظام والقانون والاستقرار, احتياجات الحب والانتماء مثل الصداقة والثقة والحب والعطاء, احتياجات احترام وتقدير الذات مثل الإنجاز والإتقان واحترام الذات والآخرين, احتياجات تحقيق الذات مثل إدراك القدرات والمهارات الشخصية والنمو الشخصي.

٣. نظرية x,y لدوجلاس ماركي جور :

من أهم النظريات التي تناولت أهمية العامل البشري في الإدارة هما نظريتان الأولى نظرية X وتقترض فيها الإدارة بأن العاملين بطبيعتهم كسالى غير طموحين وسوف يظهرون قليل من الاندفاع نحو العمل ويتأثرون بالحوافز الخارجية, النظرية Y تقترض ان العاملين طموحون ولديهم دوافع للعمل ويتحملون المسؤولية ومبادرون ومنفتحون ومبدعون ويتأثرون بالحوافز الداخلية.

٤. نظرية النظم:

تفترض هذه النظرية أن النظام هو مجموعة من الأجزاء التي تشكل وحدة واحدة والتي تؤثر وتتأثر فيما بينها وأيضاً مع البيئة المحيطة , وذلك لاستمرارية التنظيم وهذا يعني أن النظام مفتوح وليس مغلق, وتتكون نظرية النظم من الفرد وفلسفة النظام وهيكل النظام والإجراءات والقواعد والمستوى الفني والتكنولوجي والتنظيم الرسمي والغير الرسمي, والفرد هو الجزء الأساسي في النظام سواء كان قائداً أو منفذاً لذلك تهتم هذه النظرية بحوافز الفرد واتجاهاته وافتراضاته عن الناس.

٥. نظرية الشخصية البالغة لكريس ارجريس:

ترتبط هذه النظرية بتطور شخصية الفرد حيث ترى في الإنسان شخص بالغ عاقل ناجح وهو قادر على تحمل المسؤولية ولا يحتاج للمساعدة والإشراف, وبالتالي يجب توسيع صلاحياته ومنحه الفرصة للمزيد في المشاركة وتحمل المسؤولية, وبالرغم من ذلك يرى ارجرس ان المؤسسات تقف مانعاً ضد نضج العاملين بها بسبب السياسات الإدارية المتبعة حيث لا تسمح لهم إلا بأقل ما يمكن للتحكم في عملهم وتشجعهم على السلبية والتبعية وعدم الإبتكارية.

٦. النظرية الظرفية لفيدلر:

تؤكد هذه النظرية على أهمية الموقف في تحديد فاعلية الإدارة, حيث أنه ليس هناك سلوك واحد في القيادة يصلح لكل زمان ومكان وليس هناك صفات معينة يجب توافرها في المدير ليكون ناجحاً, فالفرد يكون قائداً في موقف ما عندما تتوفر لديه مهارات وكفايات مناسبة لهذا الموقف, ويكون تابعاً في موقف آخر عندما لا تتوفر لديه هذه المهارات والكفايات في الموقف الجديد لذلك تعتبر نظرية الظرفية من أفضل النظريات الإدارية وأحدثها.

٧. نظرية منظمة التعلم:

ابتدع العالم سينج في عام ١٩٩٠ مصطلح المنظمة المتعلمة, حيث أشار إلى مسؤولية المنظمات في التكيف مع تطورات العالم المعاصر المليء بالتغيير والفوضى والاضطراب, ومن أجل تحقيق تلك المسؤولية يتطلب من المنظمات التحول إلى منظمات تعليمية, وهذه المنظمات التي تحاول تبني مفهوم المنظمة المتعلمة تسعى إلى توفير فرص التعلم المستمر واستخدامه في تحقيق الأهداف, وربط أداء العامل بأداء المنظمة, وكذلك تشجيع الحوار والإبداع والمشاركة وتجديد التفاعل مع البيئة.

٨. نظرية الجودة الشاملة لديمنج :

انتشرت هذه النظرية بشكل واسع في اليابان وذلك في مجال حلقات أو دوائر الجودة, حيث تهتم هذه النظرية بالتحسين الدائم والمستمر في مختلف نواحي المؤسسة وذلك من خلال جودة أداء العامل وزيادة قدرته على تحمل المسؤولية كما أكدت هذه النظرية على أهمية استعمال التكنولوجيا والتقنيات الحديثة والتدريب والتعليم المستمر والعمل بروح الفريق وزيادة تحفيز العاملين.

٩. نظرية Z لويليام اوشي :

أساس هذه النظرية هو أن يجب أن تسود الألفة والمودة والثقة الكاملة العلاقة بين الإدارة والعاملين، لذلك هي من أفضل وأحدث النظريات المطبقة حالياً في الشركات الكبرى العالمية، كما أهتمت هذه النظرية بالفروق الفردية بين العاملين حيث قامت بخلق بيئة اندماجية متكاملة بين الإدارة والعاملين حيث تقوم بإنشاء فرق عمل ذات اختصاص واحد وتحت إشراف مدير المجموعة (القائد) فمن خلال هذه النظرية يجب على العاملين إتقان الوظائف المختلفة قبل السعي للترقي إلى الوظائف الأعلى في السلم الوظيفي، كما تؤكد هذه النظرية على أهمية العمل في فريق، والتخطيط واتخاذ القرارات بشكل جماعي مع ضرورة غرس القيم الإنسانية لدى العاملين وإقامة علاقات تعاونية بينهم، وتتبنى الباحثة هذه النظرية لأنها من أكثر النظريات ارتباطاً بمفهوم التمكين النفسي وأهدافه.

منهج البحث وإجراءاته

أولاً منهج البحث :

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي حيث يتفق مع الهدف الذي يسعى عليه البحث هو التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي

ثانياً عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية من معلمي المرحلة الإعدادية بمختلف المدارس بمحافظة قنا، وقد بلغت عينة البحث ٢٠٠ معلماً ومعلمة، وقد تم التطبيق في العام الدراسي ٢٠٢٢-٢٣ م.

ثالثاً أداة البحث: مقياس التمكين النفسي (إعداد الباحثة)

خطوات بناء مقياس التمكين النفسي:

١ - الهدف من المقياس:

يهدف المقياس التالي الى قياس التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة قنا.

٢ - تحديد مصادر بناء المقياس :

تم الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة التي تناولت التمكين النفسي كما تم الاطلاع على المقاييس التي تم استخدامها في قياس التمكين النفسي مثل: دراسة (Spritzer, 1995)، ودراسة (أحمد عبد الحليم، ٢٠٢١) ودراسة (نجاح السميري، ٢٠١٧) ودراسة (اسماء عرفان، ٢٠٢١) ودراسة (محمد ابو النور وهناء محمد، ٢٠١٨) ودراسة (رانيا عبد الرحمن، ٢٠١٩).

٣- وصف المقياس وطريقة الاستجابة عن مفرداته:

تكون المقياس في صورته الأولية من ٤٥ مفردة موزعة على أربعة أبعاد هم المعنى، الاستقلالية وحرية التصرف، الكفاءة، التأثير. وذلك وفقاً لما تم الاتفاق عليه في الأدبيات و الأطر النظرية للتمكين النفسي وتكون الاستجابة على مفردات المقياس وفق تدرج ليكرت الخماسي ويتمثل في موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، وتقابل تلك الاستجابات الدرجات الأتية بالترتيب (٥ / ٤ / ٣ / ٢ / ١)، وذلك للعبارات الإيجابية والعكس في حالة العبارات السلبية.

ثالثاً المعالجة الإحصائية:

لتحقيق هدف البحث وهو التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي تم استخدام عدد من الاساليب الإحصائية بواسطة برنامج SPSS وتلك الاساليب هي التحليل العاملي الاستكشافي ومعامل ألفا كرومباخ. نتائج البحث:

الإجابة عن السؤال الاول: هل يتوفر لمقياس التمكين النفسي درجة مقبولة من الصدق؟
للإجابة عن هذا السؤال تم حساب الصدق كالتالي:

١- صدق المحتوى:

تم عرض المقياس في صورته الأولية على السادة المحكمين والذي بلغ عددهم (١٠) من ذوي الخبرة والتخصص في مجال علم النفس التربوي والصحة النفسية, كما يتضح أسماءهم في ملحق رقم (١), والجدول ١ يبين النسب المئوية لاتفاق المحكمين على مفردات المقياس وذلك طبقا لمعادلة لوشلي.

جدول ١
النسب المئوية لاتفاق المحكمين على مفردات المقياس:

المفردة	النسبة المئوية لاتفاق المحكمين	المفردة	النسبة المئوية لاتفاق المحكمين
١	٨٠ %	٢٤	١٠٠ %
٢	١٠٠ %	٢٥	٨٠ %
٣	١٠٠ %	٢٦	٨٠ %
٤	٨٠ %	٢٧	٨٠ %
٥	٨٠ %	٢٨	٨٠ %
٦	٨٠ %	٢٩	١٠٠ %
٧	٨٠ %	٣٠	٨٠ %
٨	١٠٠ %	٣١	١٠٠ %
٩	١٠٠ %	٣٢	٨٠ %
١٠	١٠٠ %	٣٣	٨٠ %
١١	١٠٠ %	٣٤	٨٠ %
١٢	١٠٠ %	٣٥	٨٠ %
١٣	١٠٠ %	٣٦	١٠٠ %
١٤	١٠٠ %	٣٧	١٠٠ %
١٥	١٠٠ %	٣٨	١٠٠ %
١٦	١٠٠ %	٣٩	٨٠ %
١٧	١٠٠ %	٤٠	١٠٠ %

١٨	% ١٠٠	٤١	% ١٠٠
١٩	% ١٠٠	٤٢	% ١٠٠
٢٠	% ٨٠	٤٣	% ٨٠
٢١	% ٨٠	٤٤	% ٨٠
٢٢	% ١٠٠	٤٥	% ١٠٠
٢٣	% ١٠٠		% ١٠٠

يتضح من جدول ١ أن قيم مؤشر صدق المحتوى تراوحت بين (٠,٨ - ١) بنسبة مئوية (٨٠% - ١٠٠%) مما يدل على أن هذه القيم جميعها مقبولة وفقا لمحك القبول عند لوشلي في حالة عدد المحكمين (١٠) والذي يبلغ (٠,٦٢) بنسبة مئوية (٦٢%), وتم إجراء كافة التعديلات التي أوصى بها السادة المحكمين والمتعلقة بالصياغة اللغوية للمفردات.

جدول ٢

المفردات التي تم تعديلها وفقا لآراء السادة المحكمين:

رقم المفردة	المفردة قبل التعديل	المفردة بعد التعديل
٥	أستغل وقتي في تنفيذ مهامي التدريسية بجدارة.	أستغل وقتي في تنفيذ مهامي التدريسية.
٣٤	يشعرني نجاحي في العمل المدرسي بمزيد من المسؤولية.	أشعر بالمسؤولية تجاه عملي كمعلم.
١٢	مهنة التدريس لها أهداف واضحة.	أدرك أهداف مهنة التدريس
٣٧	ليس لدى الحرية في تحديد طريقة عقاب التلاميذ.	النظام التعليمي يملئ تحديد طرق عقاب التلاميذ.
١٩	لا أستطيع مواجهة التحديات والمشكلات أثناء العمل المدرسي	أعجز عن مواجهة التحديات والمشكلات أثناء العمل المدرسي.
٧	أتواصل مع أولياء أمور التلاميذ لمناقشة أحوال أبنائهم التعليمية بسهولة	أتواصل مع أولياء أمور التلاميذ لمناقشة أحوال أبنائهم التعليمية.
١٧	استثمر مهاراتي ومواهبتي في العمل من أجل المنافسة والتحدي.	استثمر مهاراتي في العمل.

٢١	ليس لدى تأثير على طلابي في المدرسة.	أفتقد للتأثير على طلابي في المدرسة.
----	-------------------------------------	-------------------------------------

٢- صدق البناء العاملي:-

تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي للتحقق من البناء العاملي للمقياس, و لاختبار مدى امكانية استخدام التحليل العاملي في معالجة البيانات قامت الباحثة بالتحقق من ذلك من خلال اختباري KMO و Bartlett وكانت النتائج كما في جدول ٣.

جدول ٣

الاختبارات والمؤشرات المستخدمة في التحقق من مدى ملائمة البيانات للتحليل العاملي

م	الاختبار أو المؤشر	الهدف والمدى المثالي للاختبار أو المؤشر
١	Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) اختبار كايزر- ماير- أولكن.	يقيس مدى ملائمة العينة ولا بد أن تتخطى قيمته ٠,٦, وكانت قيمته دالة على المقياس الحالي ٠,٦٨٨.
٢	Bartlett's Chi-square test of sphericity اختبار بارتليت .	يقيس مدى بُعد مصفوفة معاملات الارتباط عن مصفوفة الوحدة أي وجود عوامل ولا بد أن تكون قيمته دالة , وكانت الفروق دالة عند مستوى ٠,٠١.
٣	Determinant المحدد	يقيس مدى بُعد مصفوفة معاملات الارتباط عن وجود تعددية خطية ولا بد أن تتخطى قيمته ٠,٠٠٠١, وكانت قيمته ٠,٠١٨.

بعد استيفاء البيانات لشروط إجراء التحليل العاملي تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية Principle Components method لاستخلاص العوامل, وطريقة التدوير المائل Promax وحذف المفردة التي تشعب على أكثر من عاملين, وحذف العامل الذي تشعب عليه أقل من ثلاث مفردات, وقد تم التحديد المسبق لعدد العوامل بأربعة عوامل وتم ذلك التحديد بناءً على وجود ما يؤيد ذلك في الأطر النظرية, وتم حذف المفردات التي يقل تشعبها عن (٠.٣) وفقاً لمحك جيلفورد, وجدول ٤ يوضح العوامل المستخلصة من التحليل العاملي, وجذورها الكامنة, والنسب المئوية للتباين.

جدول ٤

العوامل المستخلصة من التحليل العاملي, وجذورها الكامنة, والنسب المئوية

للتباين.

العامل	أرقام المفردات	عدد المفردات	الجذر الكامن	النسبة المئوية للتباين
الأول	١-٩-١٢-١٤-١٥-١٨-٢٤-٢٨-٣٢-٣٤-٤١-٤٤)	١٣	٤.٦٢٢	%٣٣.٠١٥
الثاني	(٣-٦-١٩-٢٥-٣٣-٣٥-٣٧-٤٣)	٨	١.٦٧٥	%١١.٩٦١
الثالث	(٢-٧-٨-١٣-١٧-٢٠-٢٢-٢٦-٣١-٣٨-٤٠-٤٢-٤٥)	١٣	١.٢٥٥	%٨.٩٢٤
الرابع	(٤-١٠-١١-١٦-٢١-٢٣-٢٧-٢٩-٣٠-٣٦-٣٩)	١١	١.٢٥	%٨.٠٣٥
النسب المئوية للتباين الكلي للعوامل الأربعة				%٦١.٩٣٥

العامل الأول: استقطب هذا العامل (%٣٣.٠١٥) من التباين الكلي للمصفوفة, ويجذر كامن (٤.٦٢٢), وتشبعت به (١٣) مفردة من مفردات المقياس وهذا ما يوضحه جدول ٥ .

جدول ٥

التشبعات الدالة للمفردات على العامل الأول :

رقم المفردة	المفردات	التشبعات
١	أشعر بأن عملي كمعلم من أهم الأعمال في حياتي.	٠.٤٩٠
٥	أستغل وقتي في تنفيذ مهماتي التدريسية.	٠.٤٥٠
٩	أوازن بين معتقداتي الشخصية ومتطلبات العمل.	٠.٠٠٩
١٢	أدرك أهداف مهنة التدريس.	٠.٤٠١
١٤	لا أسعى للوصول الى أعلى الترقيات في وظيفتي.	٠.٤٩٠

١٥	أعمل بمهنة التدريس بدون اقتناع.	٠.١١٤
١٨	أشعر بالراحة النفسية نتيجة إتقاني لعملتي المدرسي.	٠.٣٨٤
٢٤	أعتر بوظيفتي كمعلم.	٠.٣٨٩
٢٨	إنجازي لعملتي يشعرنني بان حياتي لها معنى أكثر.	٠.٣٩٥
٣٢	أشعر بذاتي أثناء قيامي بمهامي كمعلم.	٠.٤٦١
٣٤	أشعر بالمسئولية تجاه عملي كمعلم.	٠.٠٧٦
٤١	أقدم كل ما هو جديد في عملي المدرسي.	٠.٤٠٠
٤٤	أمارس أنشطة ذات قيمة عالية بالمدرسة .	٠.٤٣٠

يتضح من جدول ٥ أن جميع المفردات تشبعت بقيم أعلى من ٠.٣ ما عدا المفردة رقم (٣٤). تشبعتها (٠.٧٦) أقل من ٠.٣ لذلك تم حذفها, والمفردة رقم (١٥). تشبعتها (٠.١١٤). أقل من ٠.٣ لذلك تم حذفها, والمفردة رقم (٩). تشبعتها (٠.٠٠٩). أقل من ٠.٣ لذلك تم حذفها, وتكون المفردات المفسرة لهذا العامل (١٠) مفردات وهي (١-٥-١٢-١٤-١٨-٢٤-٢٨-٣٢-٤١-٤٤). وهذه المفردات العشرة تدور حول مدى شعور المعلم بأهمية العمل الذي يقوم به ومدى وضوح أهداف هذه المهنة له ومدى اعتزازه بنفسه كمعلم, وأن نجاحه في هذه المهنة يزيده من تحمل المسئولية, لذلك يمكن تسمية هذا العامل بالمعنى.

العامل الثاني: استقطب هذا العامل (١١.٩٦١%) من التباين الكلي للمصفوفة, وبجذر كامن (١.٦٧٥), وتشبعت به (٨) مفردة من مفردات المقياس وهذا ما يوضحه جدول ٦.

جدول ٦

التشبعات الدالة للمفردات على العامل الثاني :

رقم المفردة	المفردات	التشبعات
٣	أقدم حلاً مبتكرة للمشكلات التي تواجهني في عملي المدرسي	٠.٣٦٠
٦	أخطط لأداء عملي المدرسي بإرادتي.	٠.٣٩٠
٢	أنجز عملي المدرسي بإرادتي.	٠.٠٢٧
٢٥	أبدى رأيي بحرية في الأمور الخاصة بالمدرسة.	٠.٥١٨

٠.٣٣٩	لا أمتلك حرية التصرف فى تحديد كيفية أداء عملي المدرسي.	٣٣
٠.٠١٢	أبادر في تنفيذ المهام الموكلة لي.	٣٥
٠.٣٢٤	النظام التعليمي يملئ تحديد طرق عقاب التلاميذ	٣٧
٠.٣٦٢	ليس لدى حرية في استخدام طرق تدريس متنوعة للموضوعات.	٤٣

يتضح من جدول ٦ أن جميع المفردات تشبعت بقيم أعلى من ٠.٣ ماعدا المفردة رقم (٢) تشبعتها (٠.٢٧) أقل من ٠.٣ لذلك تم حذفها , والمفردة رقم (٣٥) تشبعتها (٠.١٢) أقل من ٠.٣ لذلك تم حذفها , وتكون المفردات المفسرة لهذا العامل (٦) مفردات وهي (٣-٦-٢٥-٣٣-٣٧-٤٣). وتدور هذه المفردات الستة حول الاستقلالية والحرية التي يتمتع بها المعلم أثناء ممارسة عمله , وفى تعامله مع الآخرين لذلك يمكن تسمية هذا العامل بالاستقلالية.

العامل الثالث: استقطب هذا العامل (٨٩.٩٢٤%) من التباين الكلى للمصفوفة, ويجذر كامن (١.٢٥٥), وتشبعت به (١٣) مفردة من مفردات المقياس وهذا ما يوضحه جدول ٧ .

جدول ٧

التشبعات الدالة للمفردات على العامل الثالث

رقم المفردة	المفردات	التشبعات
١٩	أعجز عن مواجهة التحديات والمشكلات أثناء العمل المدرسي	٠.٣٤٠
٧	أتواصل مع أولياء أمور التلاميذ لمناقشة أحوال أبنائهم التعليمية.	٠.٤٦٠
٨	أتمتع بقدر عالٍ من الثقة بالنفس .	٠,٣٩٩
١٣	أنجز عملي بكفاءة.	٠.٠٤٧
١٧	استثمر مهاراتي في العمل.	٠.٣٩٠
٢٠	لدى القدرة على تشخيص نقاط القوة والضعف لدى التلاميذ.	٠.٣٤٦
٢٢	أمتلك المهارات اللازمة لأداء عملي المدرسي.	٠.١٥٢
٢٦	يشعرني تعاملتي مع زملائي في المدرسة بالتحدي والإنجاز.	٠.٣٤٩
٣١	لا أثق بمقدرتي على أداء عملي بشكل متقن.	٠.٣٧٩
٣٨	أمتلك خبرات تفوق من حولي في المدرسة.	٠.٣٨٠

٠.١٣٧	أتمتع بقدر قليل من القيادة والمسئولية.	٤٠
٠.٣٥٩	أوظف خبراتي السابقة في عملي المدرسي.	٤٢
٠.١٧٧	أستثمر قدراتي لأداء عملي بطريقة أفضل.	٤٥

يتضح من جدول ٧ أن جميع المفردات تشبعت بقيم أعلى من ٠.٣ ماعدا المفردة رقم (١٣) تشبعتها (٠.٤٧) أقل من ٠.٣ لذلك تم حذفها , والمفردة رقم (٢٢) تشبعتها (٠.١٥٢) أقل من ٠.٣ لذلك تم حذفها , والمفردة رقم (٤٠) تشبعتها (٠.١٣٧) أقل من ٠.٣ لذلك تم حذفها , والمفردة رقم (٤٥) تشبعتها (٠.١٧٧) أقل من ٠.٣ لذلك تم حذفها , وتكون المفردات المفسرة لهذا العامل (٩) مفردات وهي (٢-٧-٨-١٧-٢٠-٢٦-٣١-٣٨-٤٢). وهذه المفردات التسع تدور حول مدى امتلاك المعلم للمهارة والكفاءة والقدرة على إتمام عمله بشكل متقن , لذا يمكن تسمية هذا العامل بالكفاءة.

العامل الرابع : استقطب هذا العامل (٨.٠٣٥%) من التباين الكلي للمصفوفة, وبجذر كامن (١.٢٥), وتشبعت به (١١) مفردة من مفردات المقياس وهذا ما يوضحه جدول ٨ .

جدول ٨

التشبعات الدالة للمفردات على العامل الرابع

رقم المفردة	المفردات	التشبعات
٤	لا أستطيع التأثير في القرارات المدرسية .	٠.٥٢٥
١٠	لدى تأثير في التطورات التي تحدث في المدرسة.	٠.٣٢٤
١١	أطور من نفسي لتحسين ناتج العمل.	٠.٣٥٧
١٦	يشعرنى زملائي بأن لي أثراً واضحاً في تحقيق أهداف المدرسة.	٠.٣٠٦
٢١	أفتقد للتأثير على طلابي في المدرسة.	٠.١٥٠
٢٣	أؤثر على زملائي للوصول إلى أفضل شيء.	٠.١٤٢
٢٧	أساعد زملائي للقيام بالمهام الموكلة إليهم.	٠.٣٤٩
٢٩	أستطيع إحداث تغييرات إيجابية في المدرسة.	٠.٣٧٢
٣٠	أقدم خدمات تفيد البيئة المدرسية.	٠.١٣٦
٣٦	يستشيرونني في كثير من الأمور التي تهم المدرسة.	٠.٣٧٠
٣٩	لا أدم زملائي في المدرسة.	٠.٣٧٧

يتضح من جدول ٨ أن جميع المفردات تشبعت بقيم أعلى من ٠.٣ ماعدا المفردة رقم (٣٠) تشبعها (٠.١٣٦) أقل من ٠.٣ لذلك تم حذفها, والمفردة رقم (٢١) تشبعها (٠.١٥٠) أقل من ٠.٣ لذلك تم حذفها, والمفردة رقم (٢٣) تشبعها (٠.١٤٢) أقل من ٠.٣ لذلك تم حذفها, وتكون المفردات المفسرة لهذا العامل (٨) مفردات وهي (٤-١٠-١١-١٦-٢٧-٢٩-٣٦-٣٩). وتدور هذه العوامل الثمانية حول مدى تأثير المعلم في البيئة المدرسية المحيطة به من زملاء وطلاب وقرارات مدرسية لذا يمكن تسمية هذا العامل بالتأثير.

أسفرت نتائج التحليل الاستكشافي عن أربعة عوامل للمقياس هي (المعنى - الاستقلالية وحرية التصرف - الكفاءة - التأثير), واصبح عدد مفردات المقياس بعد إجراء هذا التحليل (٣٣) مفردة.

الإجابة عن السؤال الثاني: هل يتوفر لمقياس التمكين النفسي درجة مقبولة من الثبات ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب الثبات كالتالي:

للتحقق من ثبات المقياس والذي بلغ عدد مفرداته (٣٣) مفردة, تم استخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha للتحقق من ثبات الأبعاد كما هو موضح بالجدول ٩
جدول ٩

ثبات درجات أبعاد المقياس بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha :

م	الأبعاد	عدد المفردات	معامل الثبات
١	المعنى	١٠	٠.٨٢٦
٢	الاستقلالية و حرية التصرف	٦	٠.٧١
٣	الكفاءة	٩	٠.٧٩٤
٣	التأثير	٨	٠.٧٨٣

ويتضح من خلال نتائج الجدول ٩ . أن معاملات الثبات مرتفعة, حيث تراوحت معاملات الثبات من ٠.٧١ إلى ٠.٨٢٦, وهي تشير إلى تمتع المقياس بدرجة مقبولة من الثبات.

يتمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة حيث أنه يتمتع بدرجة عالية من الصدق و الثبات ويصلح للتطبيق على أي عينة من المعلمين حيث أن مفردات المقياس تمس الواقع العملي للمعلمين مما يساعد على معرفة المشاكل الحقيقية للمعلمين ومساعدتهم في حلها عن طريق البحث العلمي.

سادسا الصورة النهائية للمقياس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من ٣٣ مفردة يتم الاستجابة عنها وفق تدرج خماسي (موافق بشدة/ موافق/ محايد/ غير موافق /غير موافق بشدة) ويقابل الدرجات (٥ / ٤ / ٣ / ٢ / ١) وذلك للمفردة الايجابية, والعكس للمفردة السلبية, وأعلى درجة للمقياس هي (١٦٥) وتشير إلى مستوى عالي من التمكين النفسي , وأقل درجة هي (٣٣) وتشير إلى مستوى ضعيف للتمكين النفسي.

التوصيات:

١- الاهتمام بإجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول التمكين النفسي

لدى المعلمين وعلاقتها بالمتغيرات النفسية الأخرى .

٢- العمل على تنمية التمكين النفسي لدى المعلمين نظرا لما له من

تأثيرات ايجابية على العملية التعليمية , وذلك من خلال إعداد البرامج

التي تستهدف تنمية ذلك المفهوم والاهتمام بعقد الندوات والدورات
التدريبية.

ملحق (١)

قائمة بأسماء السادة محكمي أداة البحث طبقاً للترتيب الأبجدي.

م	الأسم	الدرجة العلمية والتخصص	جهة العمل
١-	حسنى زكريا السيد	أستاذ علم النفس التربوي	كلية التربية-جامعة كفر الشيخ
٢-	خلف أحمد مبارك	أستاذ متفرغ بقسم الصحة النفسية	كلية التربية -جامعة سوهاج
٣-	دعاء محمد عبد العزيز	مدرس بقسم علم النفس التربوي	كلية التربية-جامعة جنوب الوادي بقنا
٤-	عصام على الطيب	أستاذ بقسم علم النفس التربوي	كلية التربية-جامعة جنوب الوادي بقنا
٥-	كوثر قطب أبو قورة	أستاذ بقسم علم النفس التربوي	كلية التربية-جامعة كفر الشيخ
٦-	محمود أبو المجد حسن	أستاذ بقسم الصحة النفسية	كلية التربية-جامعة جنوب الوادي بقنا
٧-	منصور عبدالفتاح	مدرس بقسم المناهج وطرق التدريس	كلية التربية -جامعة جنوب الوادي بقنا
٨-	هالة خير سناري	أستاذ بقسم الصحة النفسية	كلية التربية-جامعة جنوب الوادي بقنا
٩-	هبة جابر عبد الحميد	أستاذ مساعد بقسم الصحة النفسية	كلية التربية -جامعة سوهاج

١٠-	وائل أحمد سليمان	أستاذ مساعد بقسم الصحة النفسية	كلية التربية-جامعة سوهاج
-----	------------------	--------------------------------	--------------------------

المراجع

المراجع العربية:-

- أحمد البيومي (٢٠٢٠). التمكين النفسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى معلم التربية الرياضية. مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ٢ (٥٤)، ٣٢١ - ٣٦.
- أحمد أبو حسن، عائشة علي ونورة محمد (٢٠٢١). التمكين النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٥ (١٥)، ١٢٩٦ - ١٣٢٥.
- أحمد عبد الحلیم (٢٠٢١). الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدى عينة من المعلمين بالمدارس المصرية. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٤ (٤٥)، ١٩٣ - ٢٣٨.
- اسماء عرفان (٢٠٢١). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٣١ (١١٠)، ١١١ - ١٦٤.
- آمال سعود و أحمد فريجة (٢٠٢١). المقاربات النظرية لمفهوم التمكين. مجلة العلوم الإنسانية، ٢١ (٢)، ٣٩٠ - ٤٠٩.
- أماني على (٢٠٢٢). التنبؤ بالجهد الانفعالي من خلال كل من التمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية. مجلة كلية التربية جامعة الإسكندرية، ٣٢ (٤)، ١٩٣ - ٢٣٣.
- إيمان الحارثية (٢٠١٦). التمكين النفسي لدى معلمي التعليم الأساسي وعلاقته في الثقة بالمشرف التربوي في سلطنة عمان. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، عمان.
- خيرية الخالدي (٢٠١٨). التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الإبداعي: دراسة تطبيقية في بيئة القادسية. مجلة المثلى للعلوم الادارية والاقتصادية، ٨ (١)، ٦٨-٨٨.
- رانيا عبدالرحمن (٢٠١٩). علاقة التمكين النفسي بالذكاء الروحي لدى معلمي التربية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مستقبل التربية العربية، ٢٦ (١٢٢)، ١١ - ٦٠.
- رياض أبا زيد (٢٠١٠). أثر التمكين النفسي على سلوك المواطن للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، ٣٤ (٣)، ٣٢٢ - ٥١٢.
- زهير النواجحة (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٤ (١٥)، ٢٨٣ - ٣١٦.

- ساخي أبو بكر (٢٠١٦). تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيط لدى أفراد الحماية المدنية لولاية وهران. رسالة ماجستير، جامعه وهران، الجزائر.
- شهد نماس و محمد الحراشنة (٢٠٢١). درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية لمديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق للقيادة الفريقية وعلاقتها بالتمكين النفسي للمعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، الأردن.
- شيرين ابو الهيجاء (٢٠١٩). اثر التمكين النفسي على الاداء الوظيفي والانتماء التنظيمي في شركات تكنولوجيا المعلومات في الاردن. رساله الدكتوراه، كليه الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعه اليرموك، الاردن.
- فاطمة خشبة وعفاف بدوى (٢٠١٨). مستوى التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وعلاقته بالذكاء الروحي والتفكير الابتكاري لديهم. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٩ (١١٦)، ٣٠٨-٣٣٤.
- كرين أميدي (٢٠١٣). أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي: دراسة استطلاعية لأراء رؤساء الاقسام العلمية في جامعة دهوك. مجلة تنمية الرافدين، ١١٣ (٣٥)، ٣٣١-٣٥٠.
- محمد ابو النور وهناء محمد (٢٠١٨). التمكين النفسي للمعلمين والمعلمات بمؤسسات التعليم قبل الجامعي بقطاعيه الحكومي والخاص. مجلة دراسات الطفولة جامعة عين شمس، ٢١ (٧٨)، ١٢٧-١٣٨.
- محمد الجدي (٢٠١٧). اثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي الخدمة لدى قطاع الاتصالات في الاردن. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الاردن.
- منال الحميدي (٢٠١٦). التمكين الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف من وجهة نظرهم. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٥ (٤)، ٢٣٦-٢٦٦.
- مي المهيدات (٢٠٢١). العلاقة بين الدعم الاجتماعي والتمكين النفسي لدي عينة من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في محافظة إربد. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ١٢ (٣٧)، ٢٠٤ - ٢١٨.
- نجاح السميري (٢٠١٧). الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني لدي معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، ١ (٥٠)، ١٧٨-٢٠٤.
- نيفين عبد المنعم وايمان عطا الله (٢٠٠٩). تمكين المرأة بمحافظه القليوبية دراسة مطبقة على مركزي طوخ وبنها دراسة بحثية بدعم من مبادرة المرأة بواشنطن، الجمعية المصرية للتنمية البشرية والبيئية.
- هليل زايد (٢٠٢٣). بعض المتغيرات النفسية المسهمة في الالتزام المهني لدي معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية. مجلة كلية التربية جامعة طنطا، ١ (٨٩)، ٥٤٧ - ٦٣٦.

هناء زكي (٢٠٢٢). أثر الشخصية الاستباقية في التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع لدى المعلمين. مجلة البحث العلمي في التربية جامعة عين شمس، ١ (٢٣٤)، ٣٠٤ - ٣٨٣.
يحيى ملحم (٢٠٠٩). التمكين كمفهوم إداري معاصر. الطبعة الثانية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
المراجع الأجنبية

American psychiatric Association (21 ed), Washington, DC :Author.

Bagget ,G.M.(2015).*Transformational leadership and Psychological Empowerment of Teachers.(Doctoral dissertation).Available from Proquest Dissertation and thesis database.(UMI NO.3711170).*

Bester,J.,Stander,M.W.,&Vanzyle, L.E. (2015). Leadership empowering behavior, psychological empowerment, organizational citizenship behaviors and turnover intention in a manufacturing division. *Journal of Industrial , Psychology,41(1),1- 13.*

Carless,S.(2004). Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction?. *Journal of Business and Psychology,18(18),405 – 425).*

Choong,Y.O,Wong,K.L,&Lau,T.C.(2011). Psychological empowerment and organizational commitment in the Malaysian private higher education institutions: A review and research agenda. *Academic Research International, 1(3),236- 245 .*

Cingoz,A. & Kaplan,.(2015).An examination of the mediating role of job satisfaction on the relationship between psychological empowerment and innovative behavior. *International Review of Social Sciences . 3 (2), 60-72.*

Conger,J.A &Kanungo,R.N (1988). The empowerment process :integrating theory and practice.*Academy of management review. 1(13) , 471 -482.*

Erturk, A.(2012).Linking psychological empowerment to innovation capability: investigating. the moderating effect of supervisory trust.

- International Journal of Business and Social Science*,3(14),153-165.
- Fadda,M.,Galimberti,E.,Romano,L.,Faccini,M.,Senatore,S.,Zanetti,A.& Schulze,P.(2017).Validation of a scale to measure parental psychological empowerment in the vaccination decision. *Journal of Public Health Research*,6(9),100-107.
- Joo ,B .& Lim , T . (2013) Transformational leadership and career satisfaction. The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies* ,20(3) -326.
- Melhem,Y. (2004) The antecedents of customer –contact employees empowerment. *Employee realtions* ,26 (1) , 72-93.
- Ngang, T. (2012). The Effect of Psychological Empowerment on Teacher's.2nd Affective Commitment and Self-Efficacy. *Annual International Conference on Education & e-Learning*.
- Singh, M.& Sarka, A. (2012).The relationship between psychological empowerment and innovative behavior a dimensional analysis with job involvement as mediator. *Journal of personal psychology*,11(3),127-137.
- Singh,K.,& Kaur,S.(2019).Psychological empowerment of teachers: Development and validation of multi – dimensional scale. *International Journal Recent Technology*,7(6),340.
- Spreitzer,G .M . (1995) . Psychological empowerment in the work place: dimensions ,measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5) , 1442-1465.
- Thomas, K.W. Velthouse, B.A.(1990) . Cognitive elements of empowerment : an "interpretive " model of intrinsic task motivation . *Academy Of Management Review* , 15(4), p666 -681.
- Verki, E. & Nasrollahi, M.(2016).Investigating factors affecting psychological empowerment of employees(case study: Qazvin province water and wastewater company).*Bulletin De La Society Royale Des Sciences De Liege*,1(85),697-705.

Worlein ,G. (2010) . *review paper : service and sales . Universi da Politecnica de Valencia.*

Zhang X.,& Batrol .,K.M (2010). Linking empowering leadership and employee creativity : the influence of psychological empowerment , intrinsic motivation and creative process engagement .*Academy Of Management Journal, 53(1), 107-128 .*