



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: [www.jtuh.org/](http://www.jtuh.org/)**A.M. Dr. Soraa Asaad Jamil**

Tikrit University/College of Education for Human Sciences

**Hamed Aswad Hussein Al-Tai**

Tikrit University/College of Education for Human Sciences

\* Corresponding author: E-mail :

[Hamed.husen@st.tu.edu.iq](mailto:Hamed.husen@st.tu.edu.iq)**Keywords:**

Empowerment

Psychological empowerment

**ARTICLE INFO****Article history:**

Received 4 Jan. 2022

Accepted 17 Feb 2022

Available online 29 Nov 2022

E-mail [t-jtuh@tu.edu.iq](mailto:t-jtuh@tu.edu.iq)

©2022 COLLEGE OF Education for Human Sciences, TIKRIT UNIVERSITY. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



## Measuring Psychological Empowerment among Primary School Teachers in Shirqat District

### A B S T R A C T

The current research aims to identify the level of psychological empowerment among primary school teachers and to know the statistically significant differences in psychological empowerment for the variables of sex (males - females) and the number of years of service (less than 5 years - more than 5 years). The current research community consisted of all primary school teachers in Salah al-Din governorate, Shirqat district, for the academic year (2021-2022), and their number was (1263) male and female teachers, and by (959) teachers and (304) female teachers, where the number of schools in Shirqat district was (200) school. The total sample of the research amounted to (600) male and female teachers distributed among (27) schools, and the validity of the scale was verified by adopting (content validity of its two types: apparent honesty, logical honesty and structural validity) and the discriminatory power was calculated for the items of the two scales. Cronbach for both scales, and the data were statistically treated using the statistical package (SPSS) and the results of the research showed that the teachers' group enjoys a high level of psychological empowerment and the absence of statistically significant differences according to the variable (gender) between male and female teachers on the psychological empowerment variable, as for the variable years of service. The results showed that teachers from the research sample who have served more than (5) years have a higher degree of psychological empowerment than teachers with service less than (5) years.

© 2022 JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: <http://dx.doi.org/10.25130/jtuh.29.12.3.2022.20>

## قياس التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في قضاء الشرجات

أ.م. د سري أسعد جميل / كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة تكريت

حامد اسود حسين الطائي / كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة تكريت

### الخلاصة:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية ومعرفة

الفروق ذات الدلالة الاحصائية في التمكين النفسي لمتغيري الجنس (ذكور - اناث) عدد سنوات الخدمة

(اقل من 5 سنوات - اكثر من 5 سنوات). وتكون مجتمع البحث الحالي من جميع معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة صلاح الدين قضاء الشرقاط للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) والبالغ عددهم (١١٨٨) معلما ومعلمة وبواقع ( ٨٦٧ ) معلما و (٣٢١) معلمة، حيث بلغ عدد المدارس في قضاء الشرقاط ( ٢٠٠ ) مدرسة. وقد بلغت عينة البحث الكلية (٦٠٠) معلم ومعلمة توزعت على (٢٧) مدرسة ، وتم التحقق من صدق المقياس باعتماد (صدق المحتوى بنوعيه الصدق الظاهري والصدق المنطقي وصدق البناء) وتم حساب القوة التمييزية لفقرات المقياسين، اما الثبات فتم حسابه بطريقة اعادة الاختبار، والفا كرونباخ لكلا المقياسين، وعولجت البيانات احصائياً باستخدام الحقيبة الاحصائية (SPSS) وأظهرت نتائج البحث، أن شريحة المعلمين يتمتعون بمستوى عال من التمكين النفسي وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وفق متغير (الجنس) بين المعلمين والمعلمات على متغير التمكين النفسي، اما بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة فقد اوضحت النتائج ان المعلمين من عينة البحث الذين لديهم خدمة اكثر من (٥) سنوات لديهم درجة اعلى في التمكين النفسي من المعلمين ذوي الخدمة اقل من (٥) سنوات .

#### الكلمات المفتاحية:

- ١- التمكين.
- ٢- التمكين النفسي

#### التعريف بالبحث

#### مشكلة البحث:

ازداد الاهتمام بالسنوات الأخيرة بالتعليم الخاص خاصة في الدول العربية، وعملت المدارس الخاصة على اجتذاب عدد كبير من المعلمين والمعلمات للتدريس فيها مما جعل من هذه الشريحة من المعلمين والمعلمات جزءاً مهماً من النظام التربوي، ومع زيادة عدد المعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة ، كانت هناك ضرورة لتناول بعض المتغيرات المهمة مثل الارتباط الوظيفي إذ إن هؤلاء المعلمين يعانون من انخفاض في مستوى الارتباط بالوظيفة ، ذلك أن المدارس الخاصة لا تقدم لهم بيئة مدرسية قادرة على تعزيز التمكين النفسي لديهم .

فيعد التمكين النفسي من الموضوعات الجديرة بالبحث في جميع الجهات التنظيمية ولا سيما المدارس، لما له من أثر فعال على تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين؛ حيث يهتم على نحو رئيسي بإقامة علاقات فعالة بين المعلمين وادارة المدرسة وكسر الحدود التنظيمية والإدارية بين الإدارة والمعلمين من خلال التأثير في دوافع المعلمين، والحصول على استجابة فاعلة من قبلهم لتحمل المسؤولية الناجمة عن تمكنهم النفسي، ويرتبط ذلك بإحساس المعلمين بأهمية العمل الذي يؤدونه وامتلاكهم الكفاءة في القدرة على تأديته، والحصول على الحرية والاستقلالية في أداء العمل والإحساس بامتلاك القدرة على التأثير في نشاطات المدرسة التي يعملون فيها (خليفة وشهاب، ٢٠١٥: ١٤).

ويمتاز الأفراد الذين تتوافر لديهم درجات مرتفعة من التمكين في بيئات عملهم بالأداء المبدع والتميز الناتج عن إدراكهم لأهمية العمل الذي يؤدونه داخل المؤسسة التربوية والتعليمية، ودرجة ثقتهم بأنفسهم وقدراتهم الذاتية في إنجاز ما يوكل إليهم من مهام وهو ما ينعكس على الأداء الوظيفي وانتاجيته الوظيفية. ( Chaing & Hsieh, 2012,p9 )

ويعتبر التمكين النفسي من العمليات التي ترتقي بالمعلم في الأنظمة المدرسية المعاصرة إلى مستويات راقية من التعاون وروح الفريق الواحد والثقة بالنفس والإبداع والتفكير المستقل وروح المبادرة، فهو يتمركز حول منح المعلمين الحرية في أداء العمل، ومشاركة أوسع في تحمل المسؤولية، ووعي أكبر بمعنى العمل الذي يقومون به، وذلك من أجل إعادة ترتيب المؤسسة التربوية والتعليمية واثاحة مناخ وبيئة تنظيمية محفزة ومشجعة على العمل والإبداع ( عبد اللطيف والشريدة , ٢٠١٨ : ٢٩٩ ).

وتتحدد مشكلة البحث في الاجابة على السؤال الآتي: ما مستوى التمكين النفسي لدى معلمين المرحلة الابتدائية؟

#### أهمية البحث:

يعد المعلم أحد أهم العاملين في القطاعات الحكومية والخاصة إذ إنه يعمل على ضمان تخريج جيل قادر على مواجهة التحديات المستقبلية، فالتعليم ذو الجودة العالية هو الجهد المبذول من مجموعة متميزة من المعلمين الذين يتصفون بعدة خصائص أهمها التدريب الكافي والدافعية نحو العمل والالتزام والرضا والشعور بالأمن مما ينعكس على مستوى أدائهم لمهمتهم المقدسة، ألا وهي تعليم الجيل الحالي من الطلبة ليكونوا أفراداً قادرين على بناء المستقبل وتطوره.

فيعتبر التمكين النفسي من العمليات التي ترتقي بالمعلم في الأنظمة المدرسية المعاصرة إلى مستويات راقية من التعاون وروح الفريق والثقة بالنفس والإبداع والتفكير المستقل وروح المبادرة، فهو يتمركز حول منح المعلمين الحرية في أداء العمل، ومشاركة أوسع في تحمل المسؤولية، ووعي أكبر بمعنى العمل الذي يقومون به، وذلك من أجل إعادة ترتيب المؤسسة التعليمية واثاحة مناخ وبيئة تنظيمية محفزة ومشجعة على العمل والإبداع والولاء ويرتبط ذلك بإحساس المعلمين بأهمية العمل الذي يؤدونه وامتلاكهم الكفاءة في القدرة على تأديته، والحصول على الحرية والاستقلالية في أداء العمل والإحساس بامتلاك القدرة على التأثير في نشاطات المدرسة التي يعملون فيها. ( خليفه وشهاب, ٢٠١٥ : ٩ )

ويعد التمكين النفسي من العوامل المهمة التي لها أثر فعال على تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين؛ حيث تُشعر المعلمين بأهمية العمل الذي يؤدونه، وأن لديهم قدراً كبيراً من السيطرة على ما يحدث في عملهم، وأن لديهم مساحة كافية من الحرية في تحديد أسلوب عملهم بالمدرسة ، واحساسهم بالقدرة على التأثير في بيئة العمل المدرسي (الحراشة، والهيتي, ٢٠٠٦ : ١٤ )

وتتلخص اهمية البحث الحالي في النقاط التالية:

١ - تعد الدراسة استجابة للتوجهات الحديثة التي تقوم بها وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي وذلك من خلال المشاركة في مشروع قياس التمكين النفسي. كما أنها قد تسهم في الكشف عن مسببات

الارتباط الوظيفي والتمكين النفسي وبعض الإجراءات السلوكية لدى معلمي مدارس المرحلة الابتدائية وإعطاء تصورات واضحة تجاهها.

٢- نتائج هذا البحث يمكن أن تسهم في التعرف على العوامل التي تسهم في و التمكين النفسي لدى المعلمين.

#### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- مستوى التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- ٢- الفروق ذات الدلالة الاحصائية التمكين النفسي لمتغيري الجنس (ذكور - اناث) عدد سنوات الخدمة (اقل من ٥ سنوات - اكثر من ٥ سنوات).

#### حدود البحث:

- حدود بشرية: معلمي المرحلة الابتدائية.
- حدود مكانية: جميع المدارس التابعة الى محافظة صلاح الدين / قضاء الشرقاط.
- حدود زمانية: ٢٠٢١-٢٠٢٢.

#### تحديد المصطلحات:

التمكين النفسي (Psychological Empowerment): عرفه كل من :

- ١- (Spreitzer 1995): بأنه البناء الدافعي الذي يظهر في أربعة أبعاد تعكس توجه الفرد نحو دوره في العمل وهي: المعنى، الكفاءة، حرية التصرف، والتأثير.
- ٢- (خليفة وشهاب ٢٠١٥): بأنه شعور داخلي يمكن الفرد من التحكم والسيطرة على طبيعة عمله من خلال إدراكه بأهمية عمله، وتوفر قدر من الكفاءة والاستقلالية تمكنه من التأثير في مهام عمله، ويتكون من أربعة أبعاد هي: المعنى، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية، التأثير.
- ٣- (Moura et al, 2015): بأنه دافع داخلي لدى الفرد يحثه على إنجاز مهمته الشخصية ويشمل معتقدات الأفراد حول معنى عملهم، وقدرتهم على أداء مهامهم بنجاح، وإدراكهم للحكم الذاتي وقدرتهم على التأثير في نتائج العمل. (Moura et al, 2015p;679)
- ٤- ( عبد اللطيف والشريدة , ٢٠١٨ ) : شعور المعلم بقيمة عمله التدريسي وقوة تأثيره في الآخرين نحو الأفضل، واعتقاده في قدرته على أداء العمل المتوقع منه بمهارة واتقان، وممارسته لمهامه الوظيفية بحرية واستقلالية.
- ٥- ( عبد الامير وآخرون , ٢٠١٨): هو ذلك النشاط الذي يقود إلى تحسين مواقف العاملين والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي الوجداني، فضلاً عن تعزيز الالتزام السلوكي الأساسي القائم على إطاعة

الأوامر، مع الالتزام السلوكي العاطفي المستند على ارتباط العاملين عاطفياً مع منظماتهم. (عبد الامير واخرون ,٢٠١٨, ص١٨٧)

التعريف النظري: تبنى الباحث تعريف ( Spreitzer 1995) والذي عرف التمكين النفسي بأنه البناء الدافعي الذي يظهر في أربعة أبعاد تعكس توجه الفرد نحو دوره في العمل وهي: المعنى، الكفاءة، حرية التصرف، والتأثير

التعريف الاجرائي : هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات مقياس التمكين النفسي.

### الإطار نظري والدراسات سابقة

#### - مفهوم التمكين النفسي:

يعد التمكين النفسي من الموضوعات الحديثة نسبياً في العلوم الإنسانية ولاسيما في علوم الإدارة التربوية والنفسية وتبرز مظاهره في الكفاءة والفاعلية الذاتية، والقدرة على أداء المهمات والتأثير في العمل والشعور بقيمة العمل ومعناه والتحفيز الذاتي والتغلب على مشاعر الإحباط واليأس ومن هذا المنطلق سوف نعرض في هذا الجانب أبرز التعريفات والمفاهيم حول التمكين النفسي إضافة إلى أبعاده ومتطلباته وأهم العوائق التي تواجهه.

إن مفهوم التمكين مفهوم حديث، فلم يكن له إصدارات من قبل، وبدأ ظهوره في التسعينيات، حيث ظهر مصطلح التمكين النفسي في أعمال (Spreitzer, 1995) وهو الشعور بالتأثير في الآخرين، حيث لا يتحقق الا بشعور الفرد بالكفاءة وأن كل ما يبذله ذو قيمة، مما يمنح الفرد حرية تقرير المصير أي الاستقلال والسيطرة والسلطة وصنع القرار بحرية وبدون قيود. (Spreitzer, 1995: 98)

فيعد التمكين النفسي عملية تعزيز وإحساس العاملين بالكفاءة الذاتية من خلال التعرف على الظروف التي تعزز الإحساس بالضعف والتخلص منها وذلك عن طريق الممارسات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية التي تعتمد على تقديم معلومات عن الكفاءة الذاتية وضمن أدب التمكين يبدو أن هناك اتفاقاً من قبل الباحثين حول حاجة الأفراد المعلمين إلى المزيد من التمكين داخل المدارس من أجل مواكبة التطور والتغيرات السريعة والحاجة الى التمكين لم تكن وليدة اليوم فالتمكين له جذور تاريخية يعود تاريخاً إلى عام(1940 و1950) لكن رغم هذا اعتبره بعض الباحثين بأنه بدعة يتلاشى بسرعة ومن الواضح انه لم يكن بدعة بل هو حقيقة، إذ إن التصاميم التنظيمية التي تتضمن التمكين و التمكين النفسي أثبتت فائدتها التنافسية خصوصاً عندما يقترن بقوة عمل ذات مهارة عالية تعمل في بيئة ديناميكية إذ إن العمل في العصر الحديث يتطلب من الأفراد العاملين أن تتفاعل من خلال التكنولوجيا والعمل في ترتيبات غير تقليدية. (الابرو,٢٠١٧: ١٠٥)

وقد تعددت وجهات النظر حول مفهوم التمكين النفسي، فهناك من يرى أن التمكين النفسي نشاط ذاتي يمكن الأفراد من التصرف بمسؤولية وبطريقة هادفة. (Lloyde et al ,1999: 88)

وهناك من يعرفه "بأنه هو مدى تحكم الفرد في مصادر القوة لديه، ومن هنا يرتبط التمكين بالتأهيل الذي يهدف الى مساعدة الفرد الذي لديه عجز بدني أو عقلي أو حسي ليصل إلى أقصى أداء ممكن أن يصل إليه في المهام التي يقوم بها على المستوى الشخصي، أو المهام التي يقوم بها من حيث هو عضو في مؤسسة أو المجتمع الذي يعيش فيه" (ابا زيد، رياض، ٢٠١٠: ٨٤٥)

ويعرف (Ganle & Segbefia, 2015:46) التمكين النفسي بأنه "عملية تمكن الأفراد والجماعات من إحداث تغيير في حياتهم يمكنهم من الحصول على السلطة والنفوذ والقوة التي تعزز قدرتهم على ممارسة الاختيار والحرية مما يساهم بشكل إيجابي في رفاهيتهم"

وباستقراء التعريفات السابقة نجد أن معظم علماء النفس اتفقوا على أن التمكين النفسي يتضمن:

- تهيئة الفرد ودعم نموه النفسي، بما يحقق تفعيل قدراته واستعداداته وطموحاته.
  - تمكين الفرد من مهارات التفكير الإيجابي والمبادأة، والادراك الإيجابي للذات وارتفاع مستوى الطموح.
  - زيادة قدرة الفرد على تحمل المسؤولية، وإدارة الوقت بكفاءة وفاعلية، والتوازن وقبول الآخر.
  - تهيئة الفرد ليصبح عضواً في جماعة قادراً على القيام بأدوار معينة من خلال التفاعل الاجتماعي.
- والتمكن النفسي بوصفه سمة نفسية للأفراد، تشير الى تزايد القوة الشخصية مثل الكفاءة الذاتية وال ضبط الذاتي وفي هذه الحالة أيضاً يمكن النظر إليه كإحساس نفسي أو كخبرة فعلية معاشة لدى الفرد، والتمكين كإحساس نفسي يرتبط بإدراك الشخص لقدرته على فعل الأشياء التي يريد أن يفعلها وأن له قراراً في الموضوعات المهمة في حياته، أما التمكين كخبرة معاشة فإنه يشير إلى القدرة الفعلية للفرد أو الجماعة على إحداث تغيير، وبهذه الطريقة فإن التمكين أيضاً يشير إلى القدرة على اتخاذ القرار وتنفيذه عبر المصادر المتاحة. (Patterson, 2013:43)

ويتضمن التمكين النفسي مفهوم التحكم أو التمكن في قوتين: القوة الداخلية وتتضمن العامل النفسي الداخلي ويشمل حاسة الضبط والكفاءة والمسؤولية والتوجه المستقبلي، والقوة الخارجية والتي تتضمن العامل الاجتماعي الموقفي ويشمل التحكم في مصادر القوة البينشخصية، والعمل، والمهارات التنظيمية، أو القدرة على الإحاطة بالبيئة الاجتماعية المحلية. (Kosciulek Merz, 2003:210)

كما يتضمن التمكين النفسي المكون الشخصي البيني، والذي يتعلق بكيفية تفكير الفرد حول ارتباطاته واتصالاته بالمحيطين به، كما يتضمن التعاملات بين الفرد والبيئات والتي تمكنه من التعامل بنجاح مع الأنظمة الاجتماعية والسياسية، وما يتضمنه ذلك من مهارات نقدية ومهارات حل المشكلات ومهارات صنع القرار، هذا بالإضافة إلى قياس المكون السلوكي الذي يعد على قدر كبير من الأهمية في التمكين النفسي، والذي يختص بالأعمال التي يقوم بها الفرد ليمارس التأثير على بيئته الاجتماعية والسياسية من خلال الأنشطة الاجتماعية. (كفاي وسالم، ٢٠٠٨: ٨٤٩)

ويعد التمكين النفسي في رؤية هو مستوى قدرة الفرد على التحكم في حياته، والذي يمكن ملاحظته عبر مؤشرات ستة رئيسية هي :-

- ١- الصحة : أي القدرة على التحكم في الظروف التي تؤثر على صحة الفرد النفسية والبدنية.

- ٢- المواطن: ويتضمن اختيار مكان المعيشة ونوعيته. لدى الفرد والجماعة.
- ٣- العمل : ويشمل الحصول على المؤهلات، واختيار العمل والحصول عليه، والحصول على الدخل الكافي لمستوى معيشة جيد .
- ٤- العلاقات الوثيقة : بما فيها اختيارات تكوين الأسرة والأصدقاء .
- ٥- وقت الفراغ : من حيث كميته ومحتواه وكيفية استثماره . (Tengland,2008:P, 8)

#### - الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم التمكين النفسي :

الدراسات العربية:

- ١- دراسة ( عبد اللطيف والشريدة، ٢٠١٨ ) التعرف على العلاقة بين التمكين النفسي ومهارات التفكير الابداعي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- تهدف هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين التمكين النفسي ومهارات التفكير الابداعي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، تكونت عينة الدراسة من (١١٣) معلماً، وتمثلت ادوات الدراسة في مقياس التمكين النفسي ومقياس مهارات التفكير الابداعي، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية: وجود علاقة ايجابية موجبة بين التمكين النفسي ومهارات التفكير الابداعي لدى المعلمين، وكذلك عدم وجود فروق ذو دلالة احصائية بين متغيري البحث على مختلف مستويات الخبرة مع مهارات التدريس الابداعي، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متغير خبرة المعلمين مع التمكين النفسي ولصالح المعلمين ذوات الخبرة الاكثر .
- ٢- دراسة ( قليوبي، 2020 ) علاقة الأساليب المعرفية الإبداعية بالتمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجده.
- تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة الأساليب المعرفية الإبداعية بالتمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجده في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، التخصص، العمر، الخبرة) وقد تكونت عينة الدراسة من (81) أستاذًا جامعيًا (ذكور-إناث) من أعضاء هيئة التدريس من مختلف أقسام جامعة الملك عبد العزيز بجده. وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الأساليب المعرفية الإبداعية والتمكين النفسي لدى أساتذة الجامعة، كما أسفرت النتائج عن وجود اختلاف معنوي في التمكين النفسي بصدد متغير (النوع، الحالة الاجتماعية، التخصص) وعدم وجود اختلاف بصدد متغير (العمر، الخبرة)، وأوضحت النتائج وجود فروق دالة بين أسلوب التفكير المعرفي الإبداعي في اتجاه الأسلوب (التجديدي) لدى عينة الدراسة من أساتذة جامعة الملك عبد العزيز بجده.
- ٣- دراسة ( دينا النشيلي ٢٠٢١ ) التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من التمكين النفسي وأبعاده "الجدارة، الاستقلالية الذاتية، التأثير، المعنى" والهوية التنظيمية.

أجريت الدراسة على عينة قوامها ( 381 ) مفردة من العاملين في شركات القطاع العام للبتروك، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والهوية التنظيمية، كما تؤثر أبعاد التمكين النفسي المتمثلة في (الجدارة، المعنى) تأثيراً ذا دلالة إحصائية في مدى شعور العاملين بالهوية التنظيمية، بينما تبين عدم وجود علاقة تأثيرية بين أبعاد التمكين النفسي المتمثلة في (الاستقلالية الذاتية، التأثير) وبين الهوية التنظيمية في الشركات محل الدراسة.

ب- الدراسات الاجنبية:

١- دراسة ( Spreitzer,1996 ) الخصائص الهيكلية الاجتماعية للتمكين النفسي، وعلاقتها بغموض الدور و المناخ التنظيمي.

شملت هذه الدراسة عينة حجمها (393) رجل إدارة وسطي، في وحدات جاء تصنيفها وفق مجلة الثروة على أنها أفضل الشركات خلال تلك الفترة، وخلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها أنه عندما تكون الأعمال أقل غموضاً، والدعم الاجتماعي السياسي قوي، وهناك سهولة في الوصول إلى المعلومات، والمناخ التنظيمي ذي طابع تشاركي داخل الوحدة التنظيمية، وجد أن ذلك يترافق مع مدركات المستجوبين- رجال الإدارة الوسطى - بالتمكين النفسي، وكذلك الأمر عندما يكون تحت إشراف رجل إدارة ذو نطاق إشراف واسع.

٢- دراسة (Abualoush et al, 2018) فحص واختبار الدور الوسيط لتمكين العاملين في العلاقة بين (إدارة المعرفة، وأنظمة معلومات) على أداء العاملين.

تهدف هذه الدراسة إلى فحص واختبار الدور الوسيط لتمكين العاملين في العلاقة بين (إدارة المعرفة، وأنظمة معلومات) على أداء العاملين، وأجريت الدراسة على (287) مفردة في شركات صناعة الأدوية في الأردن، وأشارت الدراسة إلى النتائج التالية: يوجد تأثير إيجابي ومعنوي لكل من (إدارة المعرفة، وأنظمة المعلومات) على تمكين العاملين، كما أن هناك تأثيراً للتمكين على أداء العاملين، وكذلك توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد ارتباط بين (إدارة المعرفة، ونظم المعلومات) وأداء العاملين، هذا بالإضافة إلى أن التمكين يتوسط بشكل إيجابي العلاقة بين كل من (إدارة المعرفة، ونظم المعلومات) وأداء العاملين.

٣- دراسة ( Turnipseed& VandeWaa, 2020 ) التعرف على العلاقات بين أبعاد التمكين النفسي (الجدارة، والتأثير، والمعنى، والاستقلالية الذاتية وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية) الضمير الحي، والروح الرياضية، والإيثار، والطاعة).

قامت هذه الدراسة بفحص العلاقات بين أبعاد التمكين النفسي (الجدارة، والتأثير، والمعنى، والاستقلالية الذاتية وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية) الضمير الحي، والروح الرياضية، والإيثار، والطاعة). وأجريت الدراسة على عينة قوامها (137) ممرضة في مستشفى عام متوسطة الحجم، ولقد أثبتت النتائج وجود علاقات تفاضلية بين كل من أبعاد التمكين النفسي وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، حيث ارتبطت أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية المتمثلة في (الضمير الحي، والإيثار، والطاعة) ببعد

التمكين النفسي المتمثل في "المعنى"، كما تبين أن بعد الضمير الحي كأحد أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية مرتبط بشكل معنوي بالجدارة كأحد أبعاد التمكين النفسي.

### منهجية البحث واجراءاته

#### أولاً: منهجية البحث:

استعمل الباحث المنهج الوصفي الارتباطي القائم على رصد ما هو موجود وتحليله، ويعد هذا المنهج منهجاً ملائماً لطبيعة البحث وأهدافه، فهو يقوم على وصف العلاقات، والمؤثرات التي توجد بين الظواهر وتحليلها وتفسيرها، كما يساعد على تقديم صورة مستقبلية في ضوء المؤثرات الحالية. (فان دالين، ١٩٨٥: ٣١٢)

#### ١ - مجتمع البحث:

إنّ مجتمع البحث هو جميع الأفراد الذين يمثلون موضوع مشكلة البحث , أو جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها نتائج الدراسة, (الاسدي وفارس، ٢٠١٥: ٢١٤) فتكون مجتمع البحث الحالي من جميع معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة صلاح الدين قضاء الشرقاط للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) والبالغ عددهم (١١٨٨) معلم ومعلمة وبواقع ( ٨٦٧ ) معلم و (٣٢١) معلمة, حيث بلغ عدد المدارس في قضاء الشرقاط ( ٢٠٠ ) مدرسة.

#### ٢ - عينة البحث:

يقصد بالعينة جزء من المجتمع الأصلي الذي تجري عليه الدراسة، ويختارها الباحث على وفق قواعد خاصة، لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً, (داود وعبد الرحمن، ١٩٩٠: ٦٧).

وقد بلغت عينة البحث الكلية (٦٠٠) معلم ومعلمة توزعت على النحو الآتي:

١ - عينة بناء أدوات القياس والتحليل الإحصائي البالغة (٢٠٠) معلم ومعلمة.

٢ - العينة الاستطلاعية بلغت (٤٠) معلم ومعلمة.

٣ - عينة الثبات بلغت (٦٠) معلم ومعلمة.

٤ - عينة التطبيق النهائي والبالغة (٣٠٠) معلم ومعلمة.

وفيما يأتي وصفاً لهذه العينات :

#### ١ - عينة التحليل الاحصائي ( لمقياس التمكين النفسي )

تم اختيار عينة التمييز لمقياس التمكين النفسي وفق معيار أيبل (Ebel,1972) الذي يشير إلى أن سعة العينة وكبرها هو الإطار المفضل في عملية الاختيار؛ ذلك انه كلما زاد حجم العينة قل احتمال وجود الخطأ المعياري, (Ebel,1972,p.289-290).

ويقترح نانلي (Nunnally,1978) أيضاً أن يكون حجم عينة تحليل الفقرات بين (٥) أفراد لكل فقرة من فقرات المقياس, وذلك لتقليل أثر الصدفة ( Nunnally,1978,p.262) فبلغت نسبة العينة (٨٣٥,١٦%) من المجتمع الأصلي, حيث بلغ عددها (٢٠٠) معلم ومعلمة من المجتمع الأصلي.

## ٢- عينة التطبيق النهائي ( لمقياس التمكين النفسي )

أخذ الباحث عينة للتطبيق النهائي لتطبيق المقياس بالطريقة العشوائية البسيطة, حيث بلغت نسبة العينة (٢٥,٢٥٢%) من المجتمع الاصلي اي (٣٠٠) معلم ومعلمة.

### ثانياً- اداة البحث:

لغرض قياس المتغيرات التي شملها البحث , وهي: ( التمكين النفسي ) لدى معلمي المرحلة الابتدائية, قام الباحث باعداد مقياس التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية, وسيعمد الباحث إلى إيجاد جميع الخصائص السايكومترية للمقياس من خلال اعتماد الاجراءات العلمية المعتمدة في ذلك . كما موضح بالآتي:-

### مقياس التمكين النفسي :-

من أجل بناء مقياس التمكين النفسي ولكي يكون ملائماً لخصائص مجتمع البحث وتتنوفر فيه شروط المقاييس العلمية فقد قام الباحث بالإجراءات التالية لبناء المقياس:

١- اطلع الباحث على بعض النظريات والأدبيات التي تناولت الموضوع, للإفادة منها في بناء فقرات المقياس.

٢- تحديد مفهوم التمكين النفسي والذي عرفه ( Spreitzer 1995 ): بأنه البناء الدافعي الذي يظهر في ثلاث أبعاد تعكس توجه الفرد نحو دوره في العمل وهي: ( المعنى، الكفاءة، والتأثير ).

٣- الاطلاع على بعض الادبيات المختصة بموضوع متغير التمكين النفسي في الدراسات السابقة، وبعد الأخذ بآراء ومشورة المختصين من الاساتذة والباحثين في بناء المقاييس النفسية شرع الباحث بأعداد مقياس يعتمد المعايير المعتمدة من خلال الإفادة من بعض المقاييس السابقة المتعلقة بمتغير البحث في اعداد فقرات المقياس وجعلها تعكس خصوصية مجتمعنا.

ومن خلال ذلك تم صياغة (٣٠) فقرة , كما موضح في ملحق رقم (٤)

أ- تحديد مجالات المقياس:-

لغرض إعداد مجالات المقياس والتي تغطي فقراته لقياس التمكين النفسي في المدارس الابتدائية في قضاء الشرجاء , ووفق ما يعكسه الإطار النظري والتعريف النظري والإجرائي في هذا البحث, وما اطلع عليه الباحث من أدبيات ودراسات سابقة تم تحديد ثلاث مجالات لهذا المقياس وهي :-

١- مجال اهمية العمل ( المعنى). (١٠) فقرات

٢- مجال التأثير. (١٠) فقرات

٣- مجال الكفاءة. (١٠) فقرات

١- اعداد فقرات المقياس بصيغته الأولية :

من خلال الإفادة من الدراسات السابقة والأدبيات ذات العلاقة بالموضوع والإطار النظري, حدد الباحث (٣٠) فقرة لمقياس التمكين النفسي روعي في صياغتها السلامة اللغوية وصيغة المتكلم كما

حرص الباحث على أن لا تكون قابلة لأكثر من تفسير واحد والابتعاد عن صيغة النفي بصياغتها , ( ابو علام وشريف , ١٩٨٩ : ١٣٥ ) .

ووجد الباحث أن طريقة ليكرت في بناء المقاييس هي الأفضل في بناء مقياس التمكين النفسي للبحث الحالي؛ فقد أشار (كارنو Carno) و(أوبنهيم Oppenheim) إلى أنها الطريقة التي تحقق الفعالية والكفاية والمرونة فضلاً عن توفر العمق والشمولية في فقراته, ( Bory & Gall, 1975, p.275 ) .  
كما وضع الباحث خمسة بدائل أمام كل فقرة هي: ( تنطبق علي كثيراً جداً , تنطبق علي كثيراً , تنطبق علي بدرجة متوسطة , تنطبق علي قليلاً , لا تنطبق علي )  
٢- تصحيح المقياس :

وضع متدرج خماسي يقابل بدائل الإجابة عن الفقرة حسب طريقة ليكرت كما ذكر سابقاً يبدأ من التدرج (٥) وينتهي بالتدرج (١), واقترح الباحث خمس بدائل أمام كل فقرة تمثلت بـ (تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً, تنطبق علي بدرجة كبيرة, تنطبق علي بدرجة متوسطة, تنطبق علي بدرجة قليلة, لا تنطبق علي).

ويتم تصحيح المقياس بحيث كانت تعطى الدرجات للاستجابة على الفقرات للمقياس على ضوء اختيارات المستجيب لأحد البدائل.

- الخصائص السايكومترية لمقياس التمكين النفسي :

أولاً : مؤشرات الصدق :

يعد الصدق من العوامل المهمة التي يجب أن يتأكد منها الباحث عند وضع اختباره أو عند تصميم أدواته. ( إبراهيم , ٢٠٠٠ : ٤٣ ), وقد استعمل الباحث الأنواع التالية من الصدق :

ج- الصدق الظاهري:

لغرض التحقق من صدق الأداة عرض الباحث المقياس بصورته الأولى، البالغ عدد فقراته (٣٠) فقرة موزعة على مجالات ثلاث،(ملحق ٤) على مجموعة من الخبراء والمحكمين من ذوي الاختصاص البالغ عددهم (٢٢) خبيراً (الملحق ٢)، وطلب الباحث من السادة الخبراء إبداء ملاحظاتهم حول فقرات الاستبانة وبيان صلاحية كل فقرة أو عدم صلاحيتها. واعتمدت نسبة (٨٠%) فأكثر من آراء الخبراء بالموافقة كمحك للإبقاء على الفقرات الصالحة، إذ استعمل الباحث النسبة المئوية ومربع كاي لاستخراج الصدق الظاهري، فبلغت قيمة مربع كاي الجدولية (٥,٨٩٢) ، وهنا يتم الحكم على الفقرة إذا كانت قيمة مربع كاي المحسوبة أكبر من الجدولية فالفقرة صالحة وإذا كانت قيمة مربع كاي الجدولية أكبر من المحسوبة فتحذف الفقرة وتعد غير صالحة، وعلى هذا الأساس اتضح أن هناك اتفاقاً بين الخبراء على ابقاء بعض الفقرات كما هي وعلى تعديل البعض منها وإضافة بعض الفقرات وبهذا يعتقد الباحث أن الصدق الظاهري للاستبانة قد تحقق. الجدول (١) يوضح ذلك.

## جدول (١)

نسب اتفاق اراء الخبراء على مقياس التمكين النفسي

| المجالات         | رقم الفقرة    | الخبراء |             | النسبة المئوية | قيمة كا <sup>٢</sup> |
|------------------|---------------|---------|-------------|----------------|----------------------|
|                  |               | موافقون | غير موافقون |                |                      |
| مجال اهمية العمل | ١٠,٨,٦,٣,٢,١, | ٢٢      | —           | %١٠٠           | ١٤                   |
|                  | ٩,٥,٤         | ٢١      | ١           | %٩٢,٨٥         | ١٠,٢٨                |
|                  | ٧             | ٢٠      | ٢           | %٨٥,٧١         | ٧,١٤                 |
| مجال التأثير     | ١٠,٨,٣,١      | ٢٠      | ٢           | %٨٥,٧١         | ٧,١٤                 |
|                  | ٦,٤,٢, ٥,     | ٢١      | ١           | %٩٢,٨٥         | ١٠,٢٨                |
|                  | ٩,٧           | ٢٢      | —           | %١٠٠           | ١٤                   |
| مجال الكفاءة     | ٧,٥,٤,٣,١     | ٢٢      | —           | %١٠٠           | ١٤                   |
|                  | ١٠, ٩, ٨, ٦,٢ | ٢١      | ١           | %٩٢,٨٥         | ١٠,٢٨                |

اتضح من الجدول أعلاه أن الفقرات جميعها دالة وتم تعديل وإضافة بعض الفقرات وبذلك أصبح المقياس يتكون من (٣٥) فقرة.

### د- الصدق البنائي :

ويقصد بصدق البناء تحليل درجات المقياس في ضوء مفهوم نفسي معين استناداً للخاصية المراد قياسها، والارتباطات بين جوانب المقياس بحساب معاملات الارتباط بين درجات المقياس الفرعية و الدرجة الكلية للمقياس، (الجميل، ٢٠٢٠: ٤٧١) .

ولما كان المقياس مصمماً لقياس التمكين النفسي فهذا النوع من الصدق يتحقق في وضع فقرات تقيس هذا المفهوم ، وقد تحقق ذلك من خلال المؤشرات التالية :

### ١- القوة التمييزية لفقرات :

إنّ الهدف من تحليل الفقرات هو الابقاء على الفقرات الجيدة وذلك بعد التأكد من قوتها في تحقيق التمييز بين الأفراد الخاضعين للقياس؛ لأن من الشروط المهمة لفقرات المقاييس النفسية هو أن تتصف هذه الفقرات بقوة تمييزية بين الأفراد من ذوي الدرجات العالية والأفراد من ذوي الدرجات الواطئة في الصفة أو السمة المراد قياسها، ( Ebel,1972,p:392 ) ، ولتحليل فقرات المقياس إحصائياً طبق الباحث المقياس على أفراد العينة البالغ عددها (٢٠٠) معلم ومعلمة، المشار إليها في الجدول (٢)، ولحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس التمكين النفسي اتبع الباحث الخطوات التالية:

١- تصحيح استمارات المقياس لأفراد عينة التحليل الإحصائي.

٢- رتبت استمارات أفراد عينة التمييز ترتيباً تنازلياً تبعاً للدرجة التي حصل عليها كل فرد بعد إجابته على فقرات المقياس.

٣- اختيرت نسبة (٢٧%) من استمارات أفراد عينة التمييز الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا، ونسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا، وبذلك بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (٥٤) استمارة.

٤- استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين (t.test) لاختبار دلالة الفرق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً للقوة التمييزية للفقرة من خلال موازنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند درجة حرية (١٠٦) ومستوى معنوية (٠,٠٥)، وكان المقياس يتكون من (٣٥) فقرة وبعد المعالجات الاحصائية أظهرت النتائج إلى أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية (مميزة) ماعدا الفقرة (٧) والفقرة (٣٤) والتي كانت قيمتها التائية المحسوبة أقل من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

## ٢ - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) :

الاسلوب الآخر الذي اعتمد في تحليل الفقرات هو إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له، إذ تُعدّ الدرجة الكلية للمقياس ما يقيسه بالفعل، (خضر، ٢٠٢٠: ٤٨٧) وكلما اشتملت الفقرة على مفردات ترتبط بالدرجة الكلية كلما زادت جودة المقياس، وهذا يعني بقاء الفقرات التي تكون دالة احصائياً أي ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، والمقياس الذي تنتخب فقراته وفق هذا المؤشر فيه صدق بناء (اتساق داخلي). (Anastasia,1976,p.154)

لذا فقد تحقق ذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وذلك بالاعتماد على العينة الاحصائية والتي تتكون من (٢٠٠) معلم ومعلمة وقد تبين ان جميع الفقرات دالة احصائياً عند موازنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (٠,١٣٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) .

## ٣ - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه :

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون، لإيجاد قيمة معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه، وإيجاد قيمة الارتباط لكل فقرة ومقارنتها بالقيم الجدولية، البالغة (٠,١٣٨) وقد اوضحت النتائج أن فقرات المقياس جميعها ذات ارتباط دال معنوياً عند مستوى الدلالة الاحصائي (٠,٠٥).

## ٤ - علاقة كل مجال من المقياس بالمجال الاخر:

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون، لإيجاد قيمة معامل الارتباط بين مجالات المقياس عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، واوضحت النتائج أن مجالات المقياس جميعها ذات ارتباط دال معنوياً عند مستوى دلالة احصائية (٠,٠٥) .

## ثانياً: ثبات المقياس :

### ١ - طريقة الاختبار واعادة الاختبار:

لحساب الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتحديد عينة مكونة من ( ٦٠ ) معلم ومعلمة من عينة البحث وتطبيق المقياس عليهم مع تحديد الاسماء ليتسنى للباحث إعادة الاختبار عليهم بعد مضي ( ١٥ ) يوماً، واستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون فكان معامل الثبات ( ٠,٨٢ ) وتعدُّ هذه النتيجة مؤشراً مرضياً على ثبات المقياس .

## ٢- طريقة الاتساق الداخلي ( الفا - كرونباخ ):

لأجل استخراج الثبات لمقياس البحث الحالي بهذه الطريقة طبقت عينة الثبات البالغة (٦٠) معلم ومعلمة ثم استعملت معادلة (الفكرونباخ) فبلغ معامل الثبات لمقياس التمكين النفسي (٠,٧٤) وهو ثبات جيد وفقاً لمعايير الثبات التي اتفق عليها المختصون في ميدان القياس النفسي والتربوي.

## ثالثاً :- وصف للمقياس:

بلغ عدد فقرات مقياس التمكين النفسي في صورته النهائية (٣٣) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات ت ولكل مجال (١١) فقرة، (ملحق ٦) تقابلها خمسة بدائل للإجابة هي : ( تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً، تنطبق علي بدرجة كبيرة، تنطبق علي بدرجة متوسطة، تنطبق علي بدرجة قليلة، تنطبق علي بدرجة قليلة جداً )، تكون الدرجات على التوالي على وفق ترتيب البدائل (٥، ٤، ٣، ٢، ١). وتم ايجاد الصدق والثبات للمقياس تمت الإشارة إليه في متن الرسالة، وكانت أعلى درجة للمقياس يحصل عليها المستجيب (٦٥) درجة وأقل درجة (٣٣) والوسط الفرضي للمقياس (٩٩).

## عرض النتائج وتفسيرها

### الهدف الاول : التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس التمكين النفسي على أفراد العينة البالغ عددها (٣٠٠) معلم ومعلمة في قضاء الشرقاط، وأظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على مقياس التمكين النفسي لعينة البحث يساوي (١١٠,٩٦٣) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٠,٥٧٨) درجة، علماً أن الوسط الفرضي للمقياس بلغ (٩٩) درجة، وعند استخدام الاختبار التائي t-test لعينة واحدة، اتضح أن الفرق كان دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٣٤,٢٠٩) درجة وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) وبدرجة حرية (٢٩٩)، والجدول (٢) يوضح ذلك.

### جدول (٢) لاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس التمكين النفسي

| المتغير        | العينة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | درجة الحرية | القيمة التائية |          | مستوى الدلالة (٠,٠٥) |
|----------------|--------|---------------|-------------------|--------------|-------------|----------------|----------|----------------------|
|                |        |               |                   |              |             | المحسوبة       | الجدولية |                      |
| التمكين النفسي | ٣٠٠    | ١١٠,٩٦٣       | ١٠,٥٧٨            | ٩٩           | ٢٩٩         | ٣٤,٢٠٩         | ١,٩٦     | دال احصائيا          |

إنّ النتائج التي يظهرها الجدول اعلاه تشير إلى أنّ شريحة المعلمين يتمتعون بمستوى عالي من التمكين النفسي، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ما تقدمه الجهات المشرفة على التعليم سواء وزارة التربية او غيرها من جهود حثيثة في تحسين بيئة وظروف العمل، وتحقيق التطور المهني للمعلمين من دورات تدريبية وتقديم مزايا تؤثر في تحفيز المعلمين ويرفع من مستوى حالتهم النفسية والمعنوية ويزيد من امكاناتهم الفاعلة والمؤثرة في المدرسة، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (النشيلي، ٢٠٢١) ودراسة (عرفان، ٢٠٢١) ودراسة (قليوبي، ٢٠٢١) ودراسة (Spreitzer, 1996).

**الهدف الثاني: التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في التمكين النفسي لدى عينة البحث وفق متغيري الجنس ( ذكور - اناث) وسنوات الخدمة ( اقل من ٥ سنوات-اكثر من ٥ سنوات):**

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس التمكين النفسي على افراد العينة البالغ عددها ( ٣٠٠ ) معلم ومعلمة في قضاء الشرقاط، حيث بلغت عينة الذكور (١٥٠) معلما يقابلها (١٥٠) من عينة المعلمات، وبعد معالجة البيانات احصائياً أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد الذكور على مقياس التمكين النفسي قد بلغت (١٠٩,١٢٠) درجة وبانحراف معياري مقداره (١١,١٢١) درجة، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدرجات افراد عينة الاناث (١١٢,٨٠٦) درجة وبانحراف معياري قدره ( ١٠,٦٩٦ )، وعند استخدام الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين، اتضح أن الفرق كان غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة ( -٣,٠٦٦ ) درجة وهي اقل من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) وبدرجة حرية (٢٩٨).

اما بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة فقد طبق الباحث مقياس التمكين النفسي على عينة البحث البالغة (٣٠٠) معلم ومعلمة بواقع (١٥٠) معلما كانت خدمتهم اكثر من خمسة سنوات و(١٥٠) معلما كانت خدمتهم اقل من (٥) سنوات، وبعد معالجة البيانات احصائياً أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات المعلمين الذين خدمتهم اكثر من (٥) سنوات على مقياس التمكين النفسي قد بلغت (١١٦,٠٤٦) ( درجة وبانحراف معياري مقداره (١٤,٣١٩) درجة، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدرجات افراد عينة المعلمين الذين خدمتهم اقل من (٥) سنوات (١١٠,٨٦٥) درجة وبانحراف معياري قدره ( ٩,٨٦٠ )، وعند استخدام الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين، اتضح أن الفرق كان غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢,١٤٨) درجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) وبدرجة حرية (٢٩٨). والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) الفروق ذات الدلالة الاحصائية في التمكين النفسي لدى عينة البحث وفق متغيري الجنس (ذكور- اناث) وسنوات الخدمة ( اقل من ٥ سنوات-اكثر من ٥ سنوات)

| المتغيرات       | العينة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | القيمة التائية |          | مستوى الدلالة عند (٠,٠٥) |
|-----------------|--------|---------------|-------------------|-------------|----------------|----------|--------------------------|
|                 |        |               |                   |             | المحسوبة       | الجدولية |                          |
| ذكور            | ١٥٠    | ١٠٩,١٢٠       | ١١,١٢١            | ٢٩٨         | -٣,٠٦٦         | ١,٩٦     | غير دال احصائياً         |
| اناث            | ١٥٠    | ١١٢,٨٠٦       | ١٠,٦٩٦            |             |                |          |                          |
| اكثر من ٥ سنوات | ١٥٠    | ١١٦,٠٤٦       | ١٤,٣١٩            | ٢٩٨         | ٢,١٤٨          | ١,٩٦     | دال احصائياً             |
| اقل من ٥ سنوات  | ١٥٠    | ١١٠,٨٦٥       | ٩,٨٦٠             |             |                |          |                          |

وتشير النتائج اعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمين والمعلمات على متغير التمكين النفسي حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (-٣,٠٦٦) وهي اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) ويرى الباحث أنّ سبب عدم وجود الفروق بين الجنسين قد يرجع الى ان كلا المعلمين والمعلمات لديهم الادراكات والتصورات نفسها عن معنى الحياة ولديهم القدرات والمهارات نفسها التي تمكنهم نفسياً اثناء اداء اعمالهم سواء داخل المدرسة او خارجها، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (عرفان، ٢٠٢١) ودراسة (عبداللطيف والشريدة، ٢٠١٨) بينما اختلفت مع دراسة (قليوبي، ٢٠٢٠).

اما بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة فقد اوضحت النتائج ان المعلمين من عينة البحث الذين لديهم خدمة اكثر من (٥) سنوات لديهم درجة أعلى في التمكين النفسي من المعلمين ذوي الخدمة اقل من (٥) سنوات حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢,١٤٨) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) ومن خلال مقارنة الاوساط الحسابية حيث بلغ المتوسط الحسابي لعينة البحث ذوي الخدمة أكثر من (٥) سنوات (١١٦,٠٤٦) وهو أكبر من المتوسط الحسابي لعينة المعلمين ذوي الخدمة أقل من (٥) سنوات البالغة (١١٠,٨٦٥) ويعزو الباحث هذا الفرق إلى أن قد يكون لسنوات الخبرة تأثير على التمكين النفسي وبيئة العمل؛ حيث أنّ المعلمين الذين لديهم خبرة أكثر من خمس سنوات في التعليم يشعرون بقيمة العمل وتقدير المجتمع لهم، ولديهم خبرة تشعرهم بالكفاءة في مجال تخصصهم، وأصبح لديهم خبرة أكثر في التعامل مع بيئة العمل، بينما الذين أقل من خمس سنوات خبرة يواجهون مشاكل تتعلق ببيئة العمل والتعامل مع الطلاب والتي تؤثر على تمكينهم النفسي، فالمعلمون الأكثر خبرة يتميزون بتمكين نفسي مرتفع وذلك لان الإدارات تهتم بالمعلمين الأكثر خبرة ومن ثم تمنحهم صلاحيات ومرونة أكبر في ممارسة المهنة وبالتالي يحصلون على فرص التفويض والمشاركة في القرار والاستقلالية في العمل أكثر من غيرهم مما يؤدي الى ارتفاع مستوى التمكين النفسي لديهم أكثر من المعلمين الأقل خبرة، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (عرفان، ٢٠٢١) ودراسة (عبد اللطيف والشريدة، ٢٠١٨) بينما اختلفت مع دراسة (قليوبي، ٢٠٢٠).

### التوصيات :

- ١- تنظيم برامج تدريبية متنوعة قائمة على أبعاد التمكين النفسي وموجه لدى المعلمين وبخاصة المعلمين الجدد لتنمية التمكين النفسي لديهم والولاء للمؤسسة التعليمية وتحمل المسؤولية المهنية والتربوية.
- ٢- إجراء المزيد من البحوث للوقوف على العوامل التي تساهم في زيادة التمكين النفسي للمعلمين، باعتبار أن متغير التمكين النفسي من المتغيرات المهمة في زيادة شعور المعلم بالسعادة والإقبال على الحياة.

### المقترحات :

- إجراء دراسة علمية بعنوان العلاقة بين التمكين النفسي للمعلم والجدية بالعمل على عينة من المعلمين في محافظات أخرى.
- فاعلية برنامج ارشادي لزيادة التمكين النفسي واثره في الرضا عن العمل لدى عينة من المعلمين.

### Sources:

#### First: Arabic sources:

1. Ibrahim, Marwan Abdul Majeed, (2000), the foundations of scientific research for the preparation of letters, first edition, - Al-Warraq Publishing and Distribution Corporation, Amman.
2. Al-Abru, Abdel-Bari and Al-Hamza, Abdel-Nour (2017) The impact of the locus of control and the quality of the relationship on deviant work behavior through trust in the leader and psychological empowerment An applied study on workers in Basra government hospitals. Jordanian Journal of Business Administration.
3. Abu Allam, Ragaa and Sharif, Nadia Mahmoud, (1989), individual differences and their educational applications, Kuwait, Dar Al-Ilm.
4. Al-Asadi, Saeed Jassim and Faris, Sundus Aziz, (2015), Scientific Research Methods in Educational Sciences: Psychological, Social, Administrative and Fine Arts: Analytical and Applied Presentations, Baghdad - Iraq: Dijla Library for Printing and Publishing.
5. (٢٠٠٨)، -Ethics of Scientific Research in the Humanities, Educational and Social Sciences, Warith Publishing Corporation, 1st Edition, Basra.
6. Effendi, Attia Hussain (2003) Empowering employees is an entry point for continuous improvement and development. Cairo, Publications of the Arab Organization for Administrative Development.
7. Imam, Mustafa Mahmoud and Al-Ajili, Sabah Hussein and Abdul Rahman, Anwar Hussein, (1990), Evaluation and Measurement, Baghdad - Ministry of Higher Education and Scientific Research: Dar Al-Hikma for printing and publishing.
8. Jenny, Al-Rumaisa. and Sweissi, Rafeeqah (2020) Quality of work life and its relationship to psychological empowerment among guidance counselors. A descriptive and correlative field study, Master's thesis, Education Sciences, Counseling and Guidance, Martyr Hama Lakhdar University, Faculty of Social Sciences and Humanities, Algeria.
9. Chalabi, Sawsan Shaker, (2005), The Basics of Building Psychological and Educational Tests and Measures, Aladdin Foundation for Printing and Distribution, first edition, Damascus, Syria.
10. Habib, Magdi Abdullah Karim, (1996), evaluation and measurement in education and psychology, Cairo, Egyptian Renaissance Office, 1st ed.

11. Al-Jumaili, Saber Taha Yassin (2020) Unemployment anxiety and its relationship to future perceptions among graduate students, University of Mosul, College of Basic Education, Tikrit University Journal for Human Sciences, Volume 28, No. 1.
12. Khalifa, Mai Al-Sayed, and Shehab, Lubna Mahmoud (2015) The relative contribution of the strategic management of human resources to the psychological empowerment and emotional commitment of teachers. Journal of educational and social studies. p 3.
13. Khader, Wafa Kanaan (2020) Metacognitive thinking and its relationship to the locus of control among university students, Tikrit University Journal, College of Education for Human Sciences, Volume 28, No. 1.
14. Al-Douri, Zakaria Mutlaq, and Saleh, Ahmed Ali (2018) The Department of Empowerment and the Economics of Trust in the Third Millennium Business Organizations, Amman, Al-Yazuri Scientific Publishing and Distribution House.
15. Dewidar, Abdel-Fattah Mohamed, (1999), Research Methods in Psychology, 2nd Edition, University Knowledge House, Egypt.
16. Al-Zawba'i, Abdul-Jalil Ibrahim and Al-Kinani, Ibrahim and Bakr, Muhammad Elias, (1984), Psychological Tests and Measures, University of Mosul - Iraq.
17. Saud, Amani (2006) Empowerment, Journal of the International Center for Future and Strategic Studies, Cairo.
18. Al-Sharaida, Majed Ali and Abdel Latif Mohamed Sayed Mohamed (2018) Psychological Empowerment and its Relationship to Creative Teaching Skills for Teachers in Wadi Al-Dawasir Governorate, Master Thesis, Prince Sattam bin Abdulaziz University, Assiut University, Journal of the College of Education, Volume 24, No. 4.
19. Obeidat and others, Thouqan, Abd al-Rahman Adas and Kayed Abd al-Haq, (1996), scientific research (its concept, methods, tools), Amman - Jordan, Dar Al-Fikr.
20. Irfan, Asmaa Abdel Moneim Ahmed (2021) Work integration and its relationship to psychological empowerment and job satisfaction among teachers in the light of some demographic variables. The Egyptian Journal of Psychological Studies, Volume 31, Issue 110, p. 164-11
21. Al-Esawy, Abdel-Rahman Mohamed, (1985), Measurement and Experimentation in Psychology and Education, University Knowledge House, Alexandria.
22. Van Dalen, (1985), Research Methods in Education and Psychology, 3rd Edition, Anglo-Egyptian Library, Cairo.
23. Kandilji, Amer, and Al-Samarrai, Iman, (2010), Quantitative and Qualitative Scientific Research, Al-Yazuri Scientific Publishing and Distribution House, Amman - Jordan
24. Al-Kubaisi, Waheeb Majeed, (2010), Psychometrics between Theorization and Application, Misr Mortada Foundation for Iraqi Books, Beirut.
25. Al-Masadi, Adel Abdel-Moneim (2003) The effect of empowering workers in their jobs on their motivation to achieve, Journal of the Faculty of Commerce for Scientific Research, Forty Scientific Journal, No. 2, Ain Shams University.
26. Al-Nashili, Dina Helmy Abbas (2021) Psychological Empowerment and its Role in Achieving Organizational Identity, An Applied Study, Faculty of Commerce, Al-Azhar University.

ثانياً : المصادر الاجنبية :

1. Adamu, G., Dawha, J. & Kamar, T. (2015). Development and validation of mechanical engineering trade skills assessment instrument for sustainable job security in Yobe state. Journal of Education and Practice, 6(16), 1-10.
2. Anastasia, A. ,(1976), Psychological testing. Fourth, New york, Macmillan Company.

3. Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. International journal of productivity and performance management, 63(3), 308-323
4. Bory, W.R & Gall , M.D ,(1975), Educational Research 3rd-ed , Longman , Inc. New York.
5. Eble , R.l , (1972) , Essentials of Education Measurement , New York , Hall, Prentice
6. Yakin, M. & Erdil, O. (2012). Relationship between self – efficiency and work engagement and the effects on job satisfaction: A survey on certified public accountants, *Social and behavioral sciences*, vol. 58, P. 370 – 378
7. Yener, M. et al.,(2012). The effect of ethical climate on work engagement, *Social and behavioral sciences*, vol. 58, P. 724 – 733.