

التمكين النفسي لدى معلمات رياض الاطفال

م. د فاطمه احمد عامر fatimaahmedamer86@gmail.com

مديرية تربية بغداد الكرخ الثانية / رياض اطفال

الكلمات المفتاحية : التمكين النفسي , معلمات رياض الاطفال

Key Words: Psychological Empowerment, Pre-school Teachers

تاريخ استلام البحث : ٢٠٢٣/٢/١٢

DOI:10.23813/FA/27/3

FA/202309/27C/18/490

ملخص البحث : يهدف البحث الحالي التعرف على :

- ١- التمكين النفسي لدى معلمات رياض الاطفال.
 - ٢- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.
 - ٣- التمكين النفسي لدى معلمات الرياض (المتزوجة وغير المتزوجة).
- وتحدد البحث الحالي من معلمات رياض الاطفال التابعة لمديرية تربية بغداد بجانيها الكرخ والرصافة , للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢), وتكونت عينه البحث من (٤٠٠) معلمة, اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة , ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس التمكين النفسي الذي تكون من (٣٠) فقرة في المجالات الاربعة (المعنى , الكفاءة, حرية الاختيار, التأثير) وتم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء في مجال رياض الاطفال ومجال العلوم التربوية والنفسية , استعملت الباحثة مؤشرات الصدق وهما الصدق الظاهري وصدق البناء, واستخرج الثبات للمقياس طريقتين اعادة الاختبار بلغ (٠,٨٥) والفاكرونباخ وبلغ (٠,٧٨), وبعد تطبيق المقياس على افراد العينة , تم تحليل البيانات ومعالجتها احصائياً بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي (spss) وتوصل البحث الى النتائج التالية:

- ١- ان معلمات رياض الاطفال يتمتعن بالتمكين النفسي.
 - ٢- يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي تبعاً لسنوات الخدمة.
 - ٣- لا يوجد فروق في التمكين النفسي لدى معلمات رياض الاطفال (المتزوجة وغير المتزوجة).
- وفي ضوء النتائج وضعت الباحثة عدداً من التوصيات والمقترحات.

Psychological Empowerment for Pre-school Teachers **Fatima Ahmed Amer**

Abstract :

The main goal of this study is to introduce the Psychological Empowerment of pre-school teachers, statistically significant differences in the psychological empowerment based on experience, and the psychological empowerment of the teachers based on marital status.

The study methodology was to use a sample of teachers form to all the Education Directories in Baghdad under both Al Karkh and Al Rasafa districts for the school year 2021-2022. The sample included 400 teachers using simple random sampling. The researcher built a Psychological Empowerment measure. This measure included 30 items that covered four fields (meaning, efficiency, freedom of choice and effectiveness). Then the measure was reviewed by experts in the pre-school education and educational psychology fields.

The researcher also used two types of psychological validities, external validity, and construct validity. Two measures of, the reliability were estimated, and their coefficient were calculated. The Test-retest reliability coefficient was found to be 0.85 and Cronbach's Alpha was found to be 0.78, and after using the psychological empowerment measure on the sampled individuals; data were collected and processed using SPSS Software. The study concluded the following:

1. Pre-school teachers in general have psychological empowerment.
2. There are statistically significant differences in teachers' psychological empowerment based on experience.
3. There are no differences in psychological empowerment based on the marital status of the teacher.

Based on the above-mentioned results, the researcher outlined some recommendations and suggestions.

الفصل الاول/ التعريف بالبحث

اولاً: مشكله البحث:

ان مهنة التعليم شأنها شأن باقي المهن الاخرى تتأثر بمجموعة من العوامل والمتغيرات قد يكون في مقدمتها العوامل النفسية, والتي تؤثر بشكل كبير على المعلمة من الجانب

الشخصي والمهني، وتمكينها النفسي وتطور أدائها وتحقق الشعور بالرضا، أن الأفراد الذين يشعرون بتمكين نفسي منخفض يملكون نظرة سلبية عن أنفسهم وضعف الثقة بالنفس وأقل قدرة على مواجهة المشكلات وعدم الاستقلالية في اتخاذ القرار (Edwards, 2002: 67)، مما يشعر الفرد بالفشل أو تعثره في حياته الشخصية وضمن الاتجاه الصحيح الذي يحقق له المكانة الملائمة في المجتمع، سواءً أكان في العمل، أو الزواج، أو المهنة، وهذا من شأنه أن يؤدي به إلى الشعور بالإحباط والنقص وفقدان الثقة والطمأنينة، ومما لاشك فيه أن تعرض المعلمة إلى الكثير من الضغوط سواء كانت نفسية أم اقتصادية أم اجتماعية جميعها تبعث إحساساً بالضيق والقلق وبالتالي يؤثر سلباً على عملها. والتمكين النفسي من أهم أدوات التنمية البشرية التي تصب في رفع كفاءة الفرد إذ تطلق إمكاناته وتستثمرها من أجل تطوير قدرته على الانجاز ويعزز التمكين النفسي جودة الاداء الفعال لذا تزداد حاجة الافراد له في العمل بشكل عام إذ يعد احد اهم العوامل المؤثرة في دافعيه المعلمة ويقوم على اساس تعزيز القدرة الذاتية وادراك الفرد اهمية وظيفته والسيطرة عليها (88: spreitzer, 1995). والتمكين النفسي يتمركز حول منح الفرد حرية الاداء ومشاركة اوسع في تحمل المسؤولية ووعي اكبر بمعنى الدور، وتكمن مشكله البحث في السؤال الاتي: هل لدى معلمات رياض الاطفال تمكين نفسي؟

ثانياً: أهمية البحث:

أهمية التمكين النفسي تتمثل في دافعية الأفراد وكفاءتهم في أنجاز ما مطلوب منهم، واتخاذ القرارات بحرية تامة، وبالتالي شعورهم بالثقة بالنفس وامتلاكهم القدرة على قيادة أنفسهم والاستقلالية في التفكير (4 : Anderson & Sondman, 2009). ويستند التمكين النفسي على عوامل متعددة تتقاطع فيما بينها في عملية تعزيز قوة الأفراد وزيادة قدرتهم على حرية التصرف والتأثير في الآخرين، واتخاذ القرارات في مجالات الحياة المختلفة، وقد أشارت سبريتزر (2007) إلى أن التمكين النفسي يبدأ من الدوافع الذاتية التي تقوم على أدراك الفرد لنفسه ومعرفة قدراته وإمكانياته (679: spreitzer, 2007). لذلك فالتمكين النفسي يعمل على زيادة شعور الأفراد بالسيطرة الشخصية وتحفيزهم على الانخراط في المجتمع، وتحديد الظروف التي تؤدي إلى الشعور بالعجز وأزالتها (1442 : spreitzer, 1995). كما ينظر إلى التمكين النفسي بأنه حالة ذهنية داخلية تتشكل لدى الفرد وتولد له الثقة بالنفس والقناعة بما يملك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته (195: Bowen and Lawler, 1992). فالأفراد الذين يشعرون بالتمكين النفسي لديهم القدرة على الإبداع والتميز لما يمنحه التمكين النفسي للفرد من حافز معنوي وزيادة ثقته بنفسه، ومساعدته على التفكير الجيد (179: Patah et al, 2009). كما أنه يؤدي إلى زيادة دافعية الأفراد نحو الانجاز ويزيد من مرونتهم وإطلاق قدراتهم الكامنة (419: Martin and Bush, 2006). ويشير Zimmerman (1995) إلى أن أهمية التمكين النفسي تبرز من خلال تركيزه على الجوانب الإيجابية للسلوك البشري، مثل تحديد القدرات والإمكانيات وتعزيز الصحة النفسية (581: Zimmerman, 1995). فالأفراد يميلون إلى تجنب المواقف التي تتجاوز مهاراتهم وإمكانياتهم، حيث تشعرهم بالضعف والعجز، في حين تراهم يتدخلون بشدة في المواقف التي يحكمون سيطرتهم عليها (483: spreitzer, 1996). كما يعد التمكين النفسي العامل الأكثر أهمية الذي يمنح الأفراد حرية التصرف في النشاطات الحياتية التي يمارسونها، فقد توصلت دراسة رفيق واحمد (1998: Rafiq & Ahmed) إلى وجود

ثلاثة أنواع من حرية التصرف وهي , الروتينية (Routine) , والخلقة (Creative) , وحرية التصرف المقيدة (Deviant) , وحرية التصرف الروتينية تلامس الأعمال ذات البدائل المتنوعة التي تواجه الافراد , في حين أن الحرية الخلقة , غير الروتينية , تكون في ممارسة كل ما يمكنهم , عندما يطلب منهم إيجاد البدائل بأنفسهم لأداء المهام وممارسة الأدوار , أما النوع الثالث فهو يمثل الجانب السلبي من حرية التصرف , وهو ما تفرضه البيئة على الفرد من سلوكيات لا تجعل له دور في اتخاذ القرار (Rafiq&Ahmed,1998:620). كما أثبتت الدراسة التي أجراها لاشلي Lashley (٢٠٠١) أن حرية التصرف تعد البعد الأكثر أهمية في التمكين النفسي , إذ أن الأفراد الذين لديهم الحرية في اتخاذ القرارات يكون لديهم شعور بالرضا والثقة بالنفس (Lashly, 2001: 8). وفي مجال علاقة التمكين النفسي ببعض المتغيرات فقد توصلت العديد من الدراسات الى أن هناك علاقة بين التمكين النفسي وبين موقع الضبط , وفاعلية الذات , فإذا كان موقع الضبط داخليا فهو يشير الى مستوى تمكين عالي , في حين أن موقع الضبط الخارجي يشير الى انخفاض التمكين النفسي لدى الأفراد (: spreitzer , 1995 1444), وتبرز أهمية التمكين النفسي عبر الدعم الذي يظهر لكفاءة ودافعية الأفراد وهذا بدوره يؤدي إلى اكمال المهام الموكلة إليهم , لذلك فان عملية التمكين تسعى إلى تنمية الأفراد الذين لديهم القدرة على قيادة أنفسهم عبر الاستقلالية في التفكير (Anderson & Sandman , 2009 :4)

وفي ضوء ما تقدم يمكن تلخيص أهمية البحث الحالي في النقاط الآتية :

- تكمن أهمية البحث الحالي من أهمية المتغير الذي يتناوله, والذي يؤثر تأثيراً مهماً ومباشراً في أداء المعلمات, فضلاً عما يمثلته متغير البحث في تطوير المؤسسة التعليمية وما يترتب عليه من تأثير إيجابي ينعكس على أداء المعلمات.
- تعد شريحة المعلمات من أهم الشرائح كونها مسؤولة عن تربية الاطفال الذين هم بناء الغد والمستقبل وتعليمهم, فالتمكين النفسي يساهم في تفعيل قدرات ومهارات المعلمات, ويمنحهن الطاقة للعمل المستمر والمثمر.
- يعد هذا البحث أضافه علميه في مجال الدراسات التربوية والنفسية والادارية مما يزيد الكشف عما يواجه المعلمات من صعوبات تؤثر على فاعلية ادائهن.

ثالثاً : أهداف البحث : يهدف البحث الحالي التعرف على :

- ١- التمكين النفسي لدى معلمات رياض الاطفال.
- ٢- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.
- ٣- التمكين النفسي لدى معلمات الرياض (المتزوجة وغير المتزوجة).

رابعاً : حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي من معلمات رياض الاطفال لمديريات تربيته بغداد للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢).

خامساً : تحديد المصطلحات

اولاً: التمكين النفسي Psychological Empowerment
عرفه كل من:-

- ١- سبرايترز Spritzer (١٩٩٥): الحافز الداخلي الجوهري الذي يبرز عن طريق عدد من المدارك التي تعكس مواقف الأفراد نحو المهام التي يقومون بها(Spreitzer,1995:1444)اعتمدت الباحثة تعريف (سبرايترز , ١٩٩٥) تعريفاً نظرياً للبحث الحالي.
- ٢- جلور Glor (٢٠٠٥) :مجموعة من التركيبات والإدراكات والخيارات النفسية للفرد التي تشعره بتحسن وأكثر انتماء للبيئة التي يعيش فيها(13 : 2005 ,Glor).
التمكين النفسي إجرائياً بأنه : الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة عبر إجاباتها عن فقرات مقياس التمكين النفسي الذي تم بناؤه في البحث الحالي.
ثانياً: معلمة الروضة (Teacher of kindergarten) :عرفها:
- بدر (٢٠٠٩) : ((هي أساس العملية التربوية التعليمية في الروضة فعلى عاتقها يقع العبء الأكبر في تحقيق رسالة الروضة, ونجاح المعلمة في مهنتها في هذه المرحلة المهمة والصعبة والحرجة في حياة الطفل يعد نجاحاً للروضة في تحقيق اهدافها)) (بدر, ٢٠٠٩: ٢٨٥).

الفصل الثاني/ أطار نظري ودراسات سابقة

أولاً : أطار نظري / مفهوم التمكين النفسي

ظهر مفهوم التمكين في الربع الأخير من القرن الماضي , وقد قدم بعض علماء السلوك تعريفات أسهمت في إثراء المخزون المعرفي لمفهوم التمكين النفسي أمثال توماس وفيلثاوس Thomas and Velthouse (١٩٩٠) اللذان عرفا التمكين النفسي من ناحية سيكولوجية على أنه مفهوم تحفيزي يتمحور ويتمركز حول الدافعية عند الإنسان نحو الكفاءة والافتقار، أي إنه يشكل دافعية لدى الأفراد من أجل تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والافتقار. هذا وقد عرّف قاموس أكسفورد الإنجليزي فعل يمكن (Empower) على أنه إعطاء القدرة للشخص الممكن، وعلى عكس تفويض السلطة فإن التمكين يتضمن عاملاً "محفزاً" ودافعية عبر تمكين الإنسان وتفعيل قدراته الذاتية (ملحم، ٢٠٠٦: ٣٨). أما تعريف التمكين لغةً حسب ما ورد في معجم لسان العرب بمعنى القدرة والاستطاعة(ابن منظور، ١٩٩٠: ٧٨). أما في معجم الوسيط (٢٠٠١) فإنه ذكر مكن له في الشيء أي جعل عليه سلطاناً (وأمكنه) من الشيء أي جعل عليه سلطاناً وقدره له وسهل ويسر عليه، وفي معجم محيط المحيط (١٩٩٧) جاء الفعل مكن على (الشيء) أي قواه ليتمكن من الأمر، والتمكين في اللغة الانجليزية في (Webster) ما يتم ربطه بمفهوم التفويض حيث يكون تعريف كلمة التمكين هو إعطاء الحرية أو الصلاحية للسلطة الرسمية لفعل شيء ما(الخطيب، ٢٠٠٩: ٢٩). ويرى زيماك Zemke (١٩٨٩) أن التمكين هو تحرير الفرد من القيود، وتشجيعه وتحفيزه، ومكافأته على ممارسته روح المبادرة، والإبداع (Zemke and Schaaf,1989: 65). وهذا يعني عندما يمتلك الفرد القدرة على اتخاذ القرار بشأن مهامه يصبح أكثر قدرة على إدارة المواقف الصعبة التي تواجهه دون تردد ودون مضيق للوقت , مما يجعل التمكين عنصراً مشاركاً بفعالية في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، أي امتلاكه القدرة على إحداث تغيير في الآخر، الذي قد يكون فرداً أو جماعة أو مجتمعاً بأكمله، من هنا فإن مفهوم التمكين يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم تحقيق الذات ، وتعزيز قدراتها في المشاركة والاختيار الحر، بمعنى إن التمكين لا يعني فقط منح القوة للفرد، بل تحريره وإفساح المجال إليه، ليكون أكثر مشاركة وأكثر فعالية في شتى المجالات(شحادة، ٢٠١٣: ١٨)، وأن التمكين النفسي شعور نفسي بالمقام الأول بمعنى إن

هذا الشعور والدافع لا يعطى للأفراد وإنما هي أشياء ذاتية متأصلة بداخلهم وكل ما تستطيع المجتمعات عمله هو توفير المناخ والبيئة المساندة لرعايته وتعزيزه، ويرى بيتس (Pitts, 2005) أن رؤية الفرد لنفسه وإدراكه لإمكاناته هي بداية التمكين النفسي وأن لديه الجدارة والكفاءة لتحقيق هذا الهدف (Pitts, 2005:11). أما زيمرمان (1995) فقد أشار للتمكين بأنه العملية التي يكتسب بها الناس السيطرة على حياتهم والمشاركة مع الآخرين من أجل تحقيق الأهداف , وحظي التمكين باهتمام الباحثين والدارسين لمعرفة محدداته ونتائجه حيث توصلت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين التمكين من جهة والإبداع والالتزام والثقة وحسن الأداء (Brown & Harvey, 2006:74). وهناك في واقع الأمر جدل دائم حول موضوع التمكين النفسي وتعريف مصطلح التمكين، على الرغم من اتفاق الكثير من الكتاب وعلماء النفس على عناصر أساس متفق عليها في تعريف التمكين النفسي، إلا أن البعض ما زال يجادل في وضع مفهوم واضح ومحدد للتمكين النفسي، فالتمكن النفسي يمكن أن يطلق عليه بالتمكين الذاتي أي عندما يدرك من خلال الفاعلية الذاتية للأفراد (KarakocandYilmaz, 2009:5).

أبعاد التمكين النفسي: تباينت وجهات النظر للعديد من الكتاب والباحثين حول أبعاد التمكين النفسي للأفراد، حيث أشار لاشلي وكولدريك (1997) إلى الأبعاد الآتية :

١. المهمة: Task: والتي تهتم بحرية التصرف , التي تسمح للفرد الذي تم تمكينه من أداء المهام التي وكلت إليه , وإمكانية تفسير الجوانب الملموسة وغير الملموسة في العمل مثل الرضا الوظيفي.

٢. القوة: Powerfulness: يأخذ بعين الاعتبار الشعور بقوة الشخصية التي يمتلكها الأفراد نتيجة تمكينهم , وطبيعة المهام المسندة إليهم .

٣. الالتزام: Commitment: ويقصد بهذا البعد كشف الافتراضات من مصادر الالتزام للأفراد , والإذعان لأسلوب محدد للتمكين (Lashley&McGoldrick, 1997:36).

ويرى كل من اندراوس ومعايعة (2008) وجود الأبعاد الآتية للتمكين النفسي :

١. المعنى Meaningfulness : والذي يعكس وجود الغاية أو الارتباط الشخصي للأفراد .

٢. التأثير Impact : وهو الإحساس النفسي للأفراد بأنهم يستطيعون التأثير على النظام الذي يعملون فيه

٣. المقدرة (الجدارة) Competence : شعور الأفراد بامتلاكهم المهارات والخصائص اللازمة لأداء عملهم بشكل جيد.

٤. حق الإرادة الشخصية: Self-Determination وهي درجة الاستقلالية والحرية التي يمتلكها الأفراد في كيفية أداء عملهم (اندراوس ومعايعة , 2008 : ١٣٢).

مهارات التمكين Empowering Skills

من هذه المهارات التي يجب أن تمتلكها المعلمة ذات التمكين النفسي:

١- **المهارات التصويرية Pictorial Skills**

تتعلق المهارات التصويرية لدى الفرد بمدى كفاءته في ابتكار الأفكار والإحساس بالمشكلات، والتفنن في الحلول والتوصل إلى الآراء. وهي تساعد الفرد على النجاح في التخطيط المسبق للمهام وتوجيهه وترتيب الأولويات وتوقع التغيرات التي تحدث في المستقبل (خليل، 2009 : ١٥٤).

٢- **المهارات الفنية Technical Skills**

ويقصد بها مدى كفاءة الفرد في استعمال الأساليب والطرائق الفنية أثناء ممارسته لمهامه ومعالجته للمواقف المختلفة، والمهارات الفنية تتطلب قدراً معيناً من المعارف والحقائق العلمية والعملية التي يتطلبها نجاح الفرد (خليل، ٢٠٠٩: ١٦١). وكذلك هي المعرفة المتخصصة في فرع من فروع العلم والكفاءة في استعمال هذه المعرفة أفضل استعمال بشكل يحقق الهدف بفاعلية (العمارة، ٢٠١٢: ٩٧).

٣- المهارات الاجتماعية: Social Skills

ويقصد بها المهارات التي تمكن الفرد من التأثير القوي في الآخرين عن طريق إدراك انفعالاتهم ومشاعرهم، ومعرفة متى تقود، ومتى تتبع الآخرين وتساندهم والتصرف معهم بطريقة لائقة، وتتضمن هذه المهارات سلوكيات لفظية وغير لفظية وتقتضي من الفرد استجابات ملائمة وفاعلة، ويتأثر أدائها بخصائص تفاعل الفرد مع البيئة المحيطة به (سعيد، ٢٠٠٦: ٩٣).

٤- المهارات الإنسانية Humanistic Skills

تتمثل المهارات الإنسانية بالطريقة التي يستطيع فيها الفرد التعامل بنجاح مع الآخرين، وفي مقدمتهم الأشخاص المحيطين به، أن المهارات الإنسانية الجيدة تحترم شخصية الآخرين وتدفعهم إلى العمل بحماس وقوة دون قهر أو إجبار، وهي التي تستطيع أن تبني الروح المعنوية للمجموعة على أساس قوي وتحقق لهم الرضا النفسي، وتولد بينهم الثقة والاحترام المتبادل، وتوحد بينهم جميعاً في أسرة واحدة متحابّة متعاطفة (السعود، ٢٠١٣: ٢٧).

٥- المهارات الذاتية Self-Skills

تعد شخصية الفرد عنصراً مهماً في تحديد اتجاهاته واستجابته لنواحي النشاط المختلفة، ويقصد بالشخصية هنا مجموعة الصفات الجسمية والانفعالية والعقلية للفرد، وتؤثر هذه الخصائص منفردة أو مجتمعة في سلوك أو تصرفات الفرد كما يكون لمظاهرها المختلفة وقع على الآخرين وتؤثر في استجاباتهم (العمارة، ٢٠١٢: ٩٧).

النظرية التي فسرت التمكين النفسي Psychological Empowerment

من أوائل التفسيرات لمفهوم التمكين النفسي ما جاء به كونجر وكوننجو (١٩٨٨) حيث نظرا إلى التمكين النفسي على أنه تعزيز مشاعر فعالية الذات لدى الأفراد وإزالة معوقات الإحساس بانعدام القوة وتحقيق الإحساس بالقيمة الذاتية (Conger and Kanungo 1988:474).

فالتمكن وفق هذا المنظور يفهم على أنه حالة ذاتية عقلية يدرك فيها الفرد أنه يمارس تحكم وسيطرة فعالة على عمل ذي معنى (Porterfield, 1999:51). وترى سبرايتزر أن التمكين النفسي من المفاهيم المهمة التي يجب مراعاتها من أجل تحسين حياة الفرد، لأنه يزيد من شعور الأفراد بالسيطرة الشخصية على حياتهم ويحفزهم على الانخراط في المجتمع وذلك يؤدي إلى نتائج إيجابية (Sprietzer: 1995:1442). وقد أوضحت سبرايتزر (١٩٩٥) أن التمكين النفسي حافز داخلي جوهري يبرز من خلال عدد من المدارك التي تعكس مواقف الأفراد نحو المهام التي يقومون بها وهذه المدارك هي:

١- المعنى meaning

ويقصد بالمعنى هنا استشعار الفرد قيمة الدور الذي يقوم به ومعناه، ولذلك فإن المعنى يعبر عن التوافق النفسي بين الأدوار التي يقوم بها الفرد من جهة، والاعتقادات والقيم

والسلوكيات من جهة أخرى، فإذا كانت جميع هذه الاعتبارات منسجمة مع بعضها فإن الدور الذي يقوم به الفرد ذا قيمة، وإذا كانت متناقضة فهذا يكرس شعور الفرد بنقص المعنى، أي إن الفرد غير متوافق نفسياً، ويتعلق هذا البعد بالقيمة التي يعطيها الفرد للهدف أو الغرض من المهام والواجبات التي يقوم في ضوء أفكاره أو معايير الذاتيه وبعبارة أخرى فإن هذا البعد يعني أدراك الفرد أنه ذو معنى وقيمة بالنسبة له وللآخرين (Spreitzer, 1995:1443). وأن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من التمكين النفسي يمتلكون الإحساس بمعنى الحياة، وهم لا يشعرون بالقدرة على تقديم نتائج فحسب، وإن المعنى هو درجة التوافق بين متطلبات القيام بالدور الذي يؤديه الفرد في الحياة وبين قيم الفرد ومعتقداته وسلوكه، هذا وقد أثبتت الدراسات إن الفرد يمكنه أن يشعر بمعنى المهمة التي يؤديها حسب نظريته إلى أهمية تلك المهمة، فالفرد يشعر بمعنى المهمة إذا أستطاع ان يعبر عن ذاته عبر التمكين النفسي (Hackman&Oldham,1980:123).

٢- الكفاءة Competence

الشعور بالاقتدار والمهارة والكفاءة أمر مهم جداً وهذا في حقيقة الأمر يعبر عن مدى اعتقاد الفرد وثقته بقدرته على القيام بواجباته بمهارة عالية، فالأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة يشعرون بأنهم يجيدون المهام التي يقومون بها ويعرفون جيداً بأنهم يمكن أن يؤديوا تلك المهام بإتقان أن بذلوا جهداً، وترتبط الكفاءة ارتباطاً وثيقاً بالفعالية الذاتية وتشير الى الفهم الشخصي للقدرة على أداء المهام المعطاة للأفراد وتستند على كفاءة الدور، ويدرك الأفراد كفاءتهم الذاتية وبأنهم يمتلكون القابلية والقدرة على أداء المهام بنجاح عن طريق التمكين النفسي، والأفراد المتمكنون لا يشعرون بأنهم مؤهلين فقط، بل إن لديهم الثقة التامة من أهليتهم لأداء المهام على اتم وجه وتكون الثقة بأنفسهم عالية (Spreitzer, 1995:1446).

٣- حرية الاختيار Freedom of choice

تعبر عن شعور الفرد بحريته بالاختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز، وعمل الأشياء فيصبح له الحق في اختيار البديل المناسب لتنفيذ المهام بما يتناسب مع وجهة نظره وتقديره الخاص، وتشير حرية الإرادة إلى إدراك الأفراد بامتلاكهم الخيار لتقرير كيفية أداء مهامهم، ويشير أيضاً إلى شعور الفرد بالسيطرة على ما يؤديه من واجبات عبر زيادة قدرته على المبادرة ووضع القواعد التي تنظم سلوكه، بمعنى انه كلما زاد شعور الفرد باستقلاليته زادت قدرته في السيطرة على ما يؤديه من أعمال وكذلك مقدار ما سيبدله من جهد، وتشير الاستقلالية إلى المسؤولية الشخصية وحرية التصرف للفرد إزاء النشاطات التي يتضمنها العمل الذي يقوم به (Johnso,2009:13).

٤- التأثير Impact

هو إدراك الفرد بأن له تأثير على نشاطات عمله، وانه يؤثر ويساهم في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالأداء الذي يؤديه، كما انه يعكس اعتقاد الأفراد بأنهم يستطيعون التأثير على الآخرين من حولهم، وهو إدراك الدرجة التي يمكن من خلالها للفرد أن يؤثر على نتائج الواجبات التي يقوم بها. والتأثير يمكن ان يزداد من خلال السماح للأفراد باقتراحات تخص البيئة التي يعيشون فيها (Dickson & Lorenz,2009:170). ويشير التأثير الى الدرجة التي من خلالها يستطيع الأفراد ان يؤثروا في قرارات الآخرين، وان عدم شعور الأفراد بارتباطهم او مشاركتهم بالأهداف والقرارات التي تتعلق بالإنجاز سيؤدي بدوره الى شعورهم بضعف التمكين (Quick & Nilson,2009:152). واعتمدت الباحثة هذه النظرية في بناء المقياس للبحث الحالي.

ثانياً : دراسات سابقة تناولت التمكين النفسي:
 -دراسة (عبيدي ٢٠١٩) بعنوان (التمكين النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى المرشدين التربويين)
 الهدف : هدف البحث معرفة العلاقة بين التمكين النفسي والصلابة النفسية
 العينة: بلغت عينه الدراسة (٤٠٠) مرشداً تربوياً .
 الاداة: لم تذكر
 النتائج: أظهرت النتائج اسهام الصلابة النفسية في التمكين النفسي.
 -دراسة ستاندر وروثمان (Stander& Rothmann 2010) بعنوان (تأثير التمكين النفسي في انعدام الامن الوظيفي).
 الهدف: هدفت الدراسة الى الكشف عن تأثير التمكين النفسي في انعدام الامن الوظيفي.
 العينة: بلغت عينه الدراسة (٤٤٢) موظفاً.
 الاداة: قام الباحثان بأعداد مقياس للتمكين النفسي وانعدام الامن الوظيفي.
 النتائج: أظهرت النتائج ان انعدام الامن الوظيفي كان له تأثير على التمكين النفسي وعلى مشاركته الموظفين.

جوانب الافادة من الدراسات السابقة: ساهمت الدراسات السابقة الباحثة في :

- ١- تأكيد اهمية البحث , وتحديد للعينة المناسبة ..
- ٢- اكتسبت الباحثة من خلال اطلاعها على الادبيات والدراسات السابقة المعرفة التي تؤهلها في تخطيط واعداد ادوات البحث وضبط منهجية البحث واجراءاته.

الفصل الثالث/ إجراءات البحث

أولاً:- منهجية البحث : تم اختيار المنهج الوصفي كونه أكثر المناهج ملائمة للبحث الحالي.

ثانياً:- مجتمع البحث : تكون مجتمع البحث الحالي من معلمات رياض الاطفال الحكومية في مدينة بغداد, بجانب الكرخ والرصافة للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) والبالغ عددهن (١٤٩٢) معلمة كما موضح في جدول (١).

جدول (١)

مجتمع البحث موزع بحسب عدد الرياض في المديرية العامة لتربية بغداد

المديريات	عدد الرياض	عدد المعلمات
رصافة / ١	٢٨	٤٢٣
رصافة / ٢	٥٨	٤٤٩
كرخ / ١	٣٢	٢٩٩
كرخ / ٢	٣٠	٣٢٠
المجموع		١٤٩٢

ثالثاً: عينة البحث : تكونت عينة البحث من (٤٠٠) معلمه من معلمات رياض الاطفال أذ تم اختيارهن عشوائياً من المجتمع الاصلي كما موضح في جدول (٢).

جدول (٢)
توزيع أفراد عينة البحث بحسب مديريات التربية في الرياض الحكومية

المديريات	اسم الروضة	عدد المعلمات	اسم الروضة	عدد المعلمات	اسم الروضة	عدد المعلمات	اسم الروضة	عدد المعلمات
الرصافة/١	البراعم الانوار الكرامة	١٥ ١٠ ٨	البيت العربي الاندلس	٨ ١٢	البشائر	١٠	الجمهورية	٨
الرصافة/٢	غصن الزيتون النسائم الرياحين	١٢ ١٠ ١٤	المقدام العسل اشتي	١٤ ١٤ ٨	الفارس الهديل اليرموك	١٢ ١٠ ١٢	الزئبق المروج طبيه	١٠ ٧ ٦
الكرخ/١	المنصور التأسيسية البنفسج	٧ ٨	الهلال الاندلس	١٥ ١٠	النسرين التأميم	١٢ ١٠	الفصون	١٠
الكرخ/٢	البسمة العلياء البراعم الغفران	١٢ ١٠ ٨ ٨	الزهور السندباد النسور	٩ ١٠ ١٠	المصطفى العنديل الوركاء	١٤ ٨ ٩	الاقحوان السلام النسيم	٨ ١٠ ١٢
المجموع	٤٠٠	١٢٢		١١٠		٩٧		٧١

رابعاً: مقياس التمكين النفسي

تم بناء مقياس التمكين النفسي وفق الخطوات الآتية:

أ- تحديد مفهوم التمكين النفسي:

قامت الباحثة بتحديد السمة المراد قياسها وهي التمكين النفسي، إذ يجب أن تحدد السمة المراد قياسها على نحو علمي دقيق تجنباً لأي تداخل قد يحدث بينها وبين سمة أخرى ولكي تكون الأداة أكثر دقة قامت الباحثة بتحديد نظرية التمكين النفسي لـ سبرايتزر (Spreitzer,1995) لبناء مقياس التمكين النفسي ، إذ عرفته سبرايتزر بأنه: (الحافز الداخلي الجوهرية الذي يبرز عن طريق عدد من المدارك التي تعكس مواقف الأفراد نحو المهام التي يقومون بها) وقد حددت سبرايتزر هذه المدارك بالآتي :

- ١- المعنى : ويقصد به استشعار الفرد قيمة الدور الذي يقوم به في الحياة ومعناه.
- ٢- الكفاءة : وتعني شعور الفرد بالقدرة والمهارة وتعبر عن مدى ثقته بقدرته على القيام بمهامه بمهارة عالية.
- ٣- حرية الاختيار : وتعبر عن شعور الفرد بحريته في الاختيار وعمل الأشياء بما يراه مناسباً.

٤- التأثير : ويقصد به إدراك الفرد بأن له تأثير ويساهم في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالأداء الذي يؤديه (Sprietzer : 1995:1442:1444).

ب- صياغة فقرات المقياس ومجالاته: لغرض الحصول على فقرات المقياس التي تُغطّي مفهوم التمكين النفسي اطلعت الباحثة على نظرية التمكين النفسي لسبرايتزر Sprietzer, وتم صياغة (٣٠) فقرة لقياس التمكين النفسي لدى معلمات رياض الاطفال ، بواقع (٧ فقرات) لمجال المعنى و (٧ فقرات) لمجال الكفاءة, و(٨ فقرات) لمجال حرية الاختيار, (٨ فقرات) لمجال التأثير, وملحق (٢) يوضح ذلك.

تحديد بدائل الإجابة: وضعت الباحثة خمس بدائل للإجابة على فقرات المقياس وهي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي) وأعطت الدرجات (١.٢.٣.٤.٥) على التوالي.

إعداد تعليمات المقياس: تُعدّ تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب أثناء استجابته لفقرات المقياس، وتم مراعاة بناء فقراته ويجب أن تكون بلغة بسيطة وواضحة ومفهومة، وضرورة اختيار المستجيب لوضع علامة (√) للبديل المناسب للاستجابة.

الصدق الظاهري: يُعدّ الصدق من المقومات الأساسية التي ينبغي أن تتوفر في أداة البحث كونه يعد المحدد الأساس لعملية القياس اللاحقة بأكملها، فأداة البحث تعد صادقة حينما تقيس ما وضعت لقياسه، (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١: ٣٩)، ولغرض التحقق من صلاحية الفقرات عرض مقياس التمكين النفسي بصيغته الأولية، على مجموعة من المحكمين في مجال رياض الأطفال والعلوم التربوية النفسية، لمعرفة مدى صدق قراته حيث طلب منهم فحص فقرات كل مجال من مجالات التمكين النفسي، وما يرونه مناسباً من تعديل للفقرات، إذ اعتمدت الباحثة على نسبة (٨٠%) فأكثر معياراً لصلاحية الفقرة في قياس ما وضعت من أجل قياسه ملحق (١)، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء المحكمين على مقياس التمكين النفسي

ت	الفقرات	عدد المحكمين	عدد الموافقين	عدد غير الموافقين	النسبة المئوية للموافقين
١	١، ٣، ٤، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٣، ١٤، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٣، ٢٤، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠	١٠	١٠	-	١٠٠%
٢	٥، ٢	١٠	٨	٢	٨٠%

العينة الاستطلاعية: للتحقق من وضوح الفقرات المرافقة للمقياس ووضوح لغتها ومحتواها، وطبق المقياس على عينة عشوائية مكونة من (١٠) معلمات من روضة البسمة والنصر، أذ تبين أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة جميعها ومفهومة من حيث المعنى والصياغة.

التحليل الاحصائي للفقرات: من المتطلبات لبناء أدوات المقياس هو التحليل الاحصائي للفقرات، اذ يكشف بدقة عن الفقرات التي تقيس المحتوى المراد قياسه، ويسعى التحليل الاحصائي للفقرات حساب القوة التمييزية وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية. وتعد عملية التحليل الاحصائي للفقرات من الخطوات المهمة لبناء المقياس اذ تجعله أكثر صدقاً وثباتاً (Chiselli, 1981: 428)، في حين يشير (Anastasi, 1976) الى أن حجم عينة التحليل الاحصائي يفضل أن لا تقل (٤٠٠) فرداً (Anastasi, 1976: 209). ويسعى التحليل الاحصائي للفقرات حساب القوة التمييزية وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

١- استخراج القوة التمييزية للفقرات: ويقصد بالقوة التمييزية للفقرات هو مدى قدرتها على التمييز بين الافراد في الصفة التي يقيسها المقياس (الزوبعي

وآخرون، ١٩٨١: ٧٩). وقامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة عددها (٤٠٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال الحكومية في مدينة بغداد لان هذا العدد يعطي أفضل تباين بين الافراد في الخاصية وبذلك يظهر لنا أفضل تمييز للفقرات. (Anastasi, 1976: 209) ولإيجاد القوة التمييزية للمقياس استخدمت الباحثة معادلة القوة التمييزية للاختبار التائي لعينتين مستقلتين. ثم قامت الباحثة بترتيب الدرجات الكلية للعينة بصورة تنازلية، وتم اختيار أعلى (٢٧%) من مجموع الدرجات لتكون المجموعة العليا، وأوطأ (٢٧%) من مجموع الدرجات لتكون المجموعة الدنيا (الزبيري وآخرون، ١٩٨١: ٧٤). وهذا يعني أن عدد أفراد كل مجموعة (١٠٨) وتم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات كل من المجموعة العليا والمجموعة الدنيا ولكل فقرة من فقرات المقياس، وبعد استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلتا المجموعتين العليا والدنيا، فإن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة، والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤)

ت	المجالات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	
١	المعنى	٤,٢٠٥٦	١,٠٦١٨٠	٣,٦٠٥٦	١,٢٦١٢٤	٣,١٢٥
٢		٤,٥٤٤٤	٠,٨٨٩٥٤	٣,٩٠٧٤	٠,٨٨٠٦٩	٤,١٩١
٣		٤,٣٣٥٢	٠,٧٨٨٦٢	٣,٦٨٥٢	١,٠٩٠٧٣	٥,٧٩١
٤		٤,٢٢٤١	٠,٨٤٠٨٨	٣,٣٩٨١	١,٠٧٥٦٤	٧,٠١١
٥		٤,٤١٨٥	٠,٦٦٢٥٠	٣,٢٩٨١	٠,٨٨٥٣١	٩,٨٠٦
٦		٤,٥٢٥٩	٠,٧٦٣٧٦	٣,٣٥٠٠	١,١٠١٧٥	٩,٠٦٠
٧		٤,٥٩٠٧	٠,٧٧٧٢٧	٣,٢٢٩٦	١,١٠١٤٧	١٠,٤٧٣
٨	الكفاءة	٤,٥٩٠٧	٠,٩٣٧١٧	٣,٢٤٠٧	١,٠٦٣٩	٩,٥٣٢
٩		٤,٣٤٤٤	٠,٧٨٩٣٤	٣,٤٥٣٧	١,٠٤٦٩٩	٧,٣٩٥
١٠		٤,٤٦٤٨	٠,٥٨٧٣١	٣,٣٧٠٤	١,٠٨٠٢٥	٩,٦٣١
١١		٤,٧٢٩٦	٠,٥٧٣٤٤	٣,٥٠٠٠	١,٠٢٦٧١	٩,٩٠٩
١٢		٤,٥٤٤٤	٠,٧٥٢٩٨	٣,٢٢٢٢	١,٠١٦٩٩	١٠,٠٣٨
١٣		٤,٤٥٥٦	٠,٦٤٦١٠	٣,٣٦١١	١,١١٤٥٥	٩,٦٣٥
١٤		٤,٤٧٤١	٠,٦٢٦٠٧	٣,٤٢٥٩	١,١٤٣٦٥	٨,٧٥٣
١٥	حرية الاختيار	٤,٨٥٩٣	٠,٧٤٤٦٥	٣,٧٨٧٠	١,٠٩٥٦٠	٨,٣١٩
١٦		٤,٣٦٣٠	٠,٧٤٧٤٩	٣,٥٤٦٣	٠,٩٠٨٨٩٢	٧,٢٧٢
١٧		٤,٥٥٧٤	٠,٧٥٧٩٨	٣,٦٥٩٣	١,٠٦٧٨٦	٧,٤٩٢
١٨		٤,٤٦١١	١,٠١٨١٤	٣,١٥٧٤	١,١٧٣١٤	٧,٩٧٥
١٩		٤,٣٩٦٣	١,١٠٤٤٥	٣,١٨٥٢	١,١٤٣٢٠	٧,٢٣١
٢٠		٤,٦٩٢٦	٠,٨٩٧٦٣	٣,٢٣١٥	١,٠١٨٦٢	١٠,٨٦٧
٢١		٤,٧٤٨١	٠,٥٣١٢٠	٣,٥٠٠٠	١,١٣٧٩٤	٩,١٠٨
٢٢		٤,٦٧٤١	٠,٧٦٣٧١	٣,٣٠٥٦	١,٠٩٩١٠	٩,٩١١
٢٣		٤,٦٢٠٤	٠,٦٣٧١٣	٣,٥٩٤٤	١,٠٨١٨٠	٧,٧١٧
٢٤		٤,٥٥٥٦	٠,٧٥٢٩٨	٣,١٩٤٤	١,١٢٤٥٥	١٠,٥١٦

٨,٨٣٢	١,١٣٠٦٥	٢,٢٨٨٩	٠,٦٢٨٣٩	٤,٤٤٦٣	التأثير	٢٥
١١,٠٩٩	١,١٠٧٦٩	٣,٢٧٧٨	٠,٥٧٥٤٧	٤,٤٢٠٤		٢٦
٨,٦٨٥	١,٠٤٠٤٧	٣,٥٩٢٦	٠,٦٠١٣٣	٤,٥٤٨١		٢٧
٨,٩٦٨	٠,٩٤٠٦٠	٣,٥٥٥٦	٠,٧١٣٠٨	٤,٦٧٤١		٢٨
٩,٢٨٠	١,٠٠٦٥٩	٣,٣٥١٩	٠,٨٤٧٨٥	٤,٥٢٧٨		٢٩
٩,٨٩٨	١,٠٠٥١٠	٣,٦٠١٩	٠,٥٥٤٦٥	٤,٥٩٤٤		٣٠

القيمة الثانية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) تساوي (١,٩٧)

٢ - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة في المقياس بالدرجة الكلية له ويعد هذا الاسلوب من ادق الوسائل المستعملة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (العيسوي, ١٩٨٥ : ٩٥), وتشير أنستازي (Anastasi, 1976) الى أن معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وبدلالة احصائية يعد مؤشراً لصدق بناء المقياس (Anastasi, 1976: 154). واستعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لايجاد العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس, وتم استعمال عينة التحليل الاحصائي البالغة (٤٠٠) من معلمات رياض الاطفال والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي

معامل ارتباط بيرسون	ت	معامل ارتباط بيرسون	ت
٠,٩٠	٢٢	٠,٧٠	١
٠,٧٣	٢٣	٠,٧٢	٢
٠,٧٧	٢٤	٠,٦٩	٣
٠,٧٦	٢٥	٠,٨٢	٤
٠,٧١	٢٦	٠,٧١	٥
٠,٧٠	٢٧	٠,٦٨	٦
٠,٧٠	٢٨	٠,٧٤	٧
٠,٨٥	٢٩	٠,٧٥	٨
٠,٧٨	٣٠	٠,٧١	٩

الدلالة الاحصائية تساوي (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨).

جرى حساب معامل ارتباط بيرسون بين المجالات المكونة لمقياس التمكين النفسي مع بعضها البعض. واتضح بحساب معاملات الارتباط للمجالات المكونة للمقياس أنها ترتبط مع بعضها ارتباطاً موجباً له دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) كما هو مبين في الجدول (٦):

الجدول (٦)
معاملات الارتباط للمجالات المكونة لمقياس التمكين النفسي

المجالات	المعنى	الكفاءة	حرية الاختيار	التأثير
المعنى	-	٠,٥٣٦	٠,٦٢٤	٠,٦٨٤
الكفاءة	-	-	٠,٥١٨	٠,٤٩٤
حرية الاختيار	-	-	-	٠,٧٣٧
التأثير	-	-	-	-

القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) تساوي (٠,٠٩٨)

ثبات المقياس :Reliability

يقصد بالثبات اتساق درجات فقرات المقياس التي يفترض أن تقيس في ما ينبغي قياسه (Marshall, 1972: 125), وتأتي أهمية خاصية الثبات بعد أهمية خاصية الصدق، لأنَّ المقياس الصادق يُعد ثابتاً، في حين أن المقياس الثابت قد لا يكون صادقاً لقياس سمة أو خاصية معينة، فقد يكون المقياس متجانساً في فقراته إلا أنه يقيس سمة أخرى غير السمة التي وضع من أجل قياسها (الإمام وآخرون، ١٩٩٠: ١٤٣)، إلا أنه على الرغم من هذا ينبغي التحقق من ثبات المقياس بسبب تعذر وجود مقياس في المجال النفسي يتسم بالصدق التام (فرج، ١٩٨٠: ٣٣٢) ولحساب ثبات أداة البحث الحالي، اعتمدت الباحثة طريقة الاتساق الخارجي باستعمال إعادة الاختبار وطريقة الاتساق الداخلي باستعمال معادلة ألفا كرونباخ، وعلى النحو الآتي وكما موضح في الجدول (٧):

الجدول (٧) ثبات مقياس التمكين النفسي

الطريقة	معامل الثبات
إعادة الاختبار	٠,٨٥
ألفا كرونباخ	٠,٨٧

المقياس بصيغته النهائية : يتكون مقياس التمكين النفسي بصورته النهائية من (٣٠) فقرة , وملحق (٢) يوضح ذلك ، وبدائله متدرجة للإجابة هي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي) بدرجات (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي, وبذلك فإن الدرجة الكلية الأعلى للمقياس (١٥٠) درجة، والأدنى (٣٠) ، بمتوسط فرضي (٩٠)

المؤشرات الإحصائية لمقياس التمكين النفسي : تم استعمال الحقيبة الإحصائية (SPSS) للحصول على عدد من الخصائص الإحصائية الوصفية لمقياس التمكين النفسي, والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨) المؤشرات الإحصائية لمقياس التمكين النفسي

المؤشرات الإحصائية	القيمة
الوسط الحسابي	١٢٠,٦٣٥٠
الوسيط	١٢٢,٠٠٠٠
المنوال	١٢٣,٠٠
الانحراف المعياري	١٣,٢٧٤٦٨
الالتواء	٠,٣٧٧
التفرطح	٠,١٤٠
أقل درجة	٧٧
أعلى درجة	١٥٠

- التطبيق النهائي للمقياس :** تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٤٠٠) معلمة بدءاً من تاريخ ٢٠٢٢/١/٣ لغاية ٢٠٢٢/١/٣١.
- خامساً الوسائل الإحصائية:** الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لغرض التوصل الى النتائج وتم استعمال الوسائل الإحصائية الآتية:
- ١- الوسط الحسابي: لاستخراج الخصائص الإحصائية للمقاييس, لاستخراج معامل التمييز لفقرات المقياس.
 - ٢- الانحراف المعياري: لاستخراج الخصائص الإحصائية للمقياس, لاستخراج معامل التمييز لفقرات المقياس.
 - ٣- معامل ارتباط بيرسون لاستخراج الصدق
 - ٤- الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة التمكين النفسي للمعلمات.
 - ٥- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T test) لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس وبعض نتائج البحث.
 - ٦- معامل اعادة الاختبار و الفا كرونباخ للثبات
 - ٧- تحليل التباين الأحادي: الفروق بين متغيرات الدراسة اختبار شيفيه.
 - ٨- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج دلالة الفروق بين المعلمات المتزوجات وغير المتزوجات .

الفصل الرابع/ عرض النتائج ومناقشتها

الهدف الاول: مستوى التمكين النفسي لدى معلمات رياض الاطفال.

للتحقق من هذا الهدف تم تحليل إجابات عينة البحث البالغة (٤٠٠) معلمة , وتبين إن المتوسط الحسابي للتمكين النفسي (١٢٠,٧٢٥٠) بانحراف معياري (١٣,٣٧٣٦٨), ولمعرفة دلالة الفرق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين أن القيمة التائية المحسوبة للتمكين النفسي (٤٥,٩٦٠) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٩) , وهذا يعني وجود فروق دالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي للعينة , وهذا يشير إلى أن معلمات رياض الاطفال لديهن تمكين نفسي, والجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩)

الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على التمكين النفسي لدى معلمات رياض الاطفال

المتغير	العدد	الوسط الحساب	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية	الدلالة
التمكين النفسي	٤٠٠	١٢٠,٧٢٥٠	١٣,٣٧٣٦٨	٩٠	٤٥,٩٦٠	٠,٠٥
					١,٩٦	

القيمة التائية الجدولية تساوي (١,٩٦) عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٩)

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية سبرايتزر حيث أشارت , أن معظم الناس يرغبون في النجاح , ويبدلون الجهد الجسمي والعقلي تلقائياً , وكذلك أن معظم الناس يرغبون في استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم في أنجاز مهامهم , ويكررون السلوك الذي يؤدي إلى إشباع الحاجات الذاتية ويتجنبون السلوك الذي لا يحقق لهم المنفعة وإنهم يسعون الى الإبداع وحل المشكلات باستعمال إمكاناتهم الفكرية معتمدين على الطاقة الذاتية التي تحقق لهم الخلق والتطوير (Sprietz , 1995 :1443). وهذا انعكاسا لدرجة الرضا عن العمل كذلك للاستقرار النفسي والتقدير الاجتماعي والعلاقات الايجابية مع الآخرين والكفاءة والتأثير في اداء العمل.

الهدف الثاني: الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

باستخدام تحليل التباين لحساب الفروق بين فئات سنوات الخدمة نجد النتائج الموضحة في الجدول (١٠).

جدول (١٠) القيمة الفائية المحسوبة لدلالة الفروق بين المعلمات في متغير التمكين النفسي تبعاً لسنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية
بين المجموعات	٣٩٩,٤٧٦	٢	١٩٩,٧٣٨	٦,٥٦١	٥,٤٤١
ضمن المجموعات	١٢٠٥٨,٤٨٤	٢٩٧	٣٠,٤٢٢		
المجموع	١٢٤٨٤,٩٦٠	٢٩٩	٢٣٠,١٦٠		

نجد في الجدول (١٠) ان القيمة الفائية المحسوبة (٦,٥٦١) اكبر من القيمة الفائية الجدولية (٥,٤٤١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يعني أنه يوجد فروق ذات دلالة في التمكين النفسي تبعاً لسنوات الخدمة, ولتعرف الفروق استخدمت الباحثة اختبار شيفيه وثبتت النتائج المبينة في الجدول (١١):

جدول (١١) قيم شفيه لدلال الفروق بين المعلمات تبعاً لسنوات الخدمة

الفئات	العدد	الوسط	الفرق	قيم شفيه	الدلالة
١٠-١	١٩٢	١١٨,٢٩٦			غير داله
٢٠-١١	١١٧	١٢١,٤٥٣			
١٠-١	١٩٢	١١٨,٢٩٦	٣,١٥٦	٢,٤٦٢	داله
٢١- فما فوق	٩١	١٢٢,١٤٢			
٢٠-١١	١١٧	١٢١,٤٥٣	٣,٨٤٥	٢,١٥٦	داله
٢١- فما فوق	٩١	١٢٢,١٤٢	٠,٦٨٩	٢,٣٧٠	

بعد ان استخرجت الباحثة قيم شفيه للمقارنات البعدية بيت المتوسطات والجدول (١٠) أشار ال وجود فروق دالة (لصالح المجموعة الثانية ولصالح المجموعة الثالثة) اي ان المجموعة الثانية والثالثة اكثر تمكين نفسي من المجموعة الاولى وهذا يدل انه كلما ازدادت سنوات الخدمة أزداد امتلاك معلمات رياض الاطفال للتمكين النفسي وهذا يتفق مع نظرية التمكين النفسي لـ سبرايتزر في الكفاءة والتأثير في العمل .

الهدف الثالث : الفروق في التمكين النفسي لدى معلمات رياض الاطفال تبعاً (المتزوجة - غير المتزوجة)

تحقيقاً للهدف استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين غير متساويتين لحساب الفروق بين معلمات الرياض المتزوجة وغير المتزوجة, والجدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢)

القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفروق بين معلمات الرياض المتزوجات وغير المتزوجات

المتغير	الحالة الاجتماعية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	الدلالة
					المحسوبة	الجدولية
التمكين النفسي	المتزوجة	٢٧٦	١٢١,٨٢١١	١٤,٢٦٢٦٦	١,٥٤٦	١,٩٦
	غير المتزوجة	١٢٤	١١٩,٧٥٢٤	١٢,٢٤٢١٨		

يتبين من الجدول (١٢) أن القيمة التائية المحسوبة (١,٥٤٦) أقل من القيمة الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥), وهذا يعني لا يوجد فروق ذات دلالة في التمكين النفسي تبعاً لمعلمات الرياض المتزوجات وغير المتزوجات, نستنتج من ذلك أن عامل الزواج لم يؤثر على التمكين النفسي لدى معلمات رياض الاطفال.

الاستنتاجات:

- ١- تمتلك معلمات رياض الاطفال بصورة عامة تمكين نفسي.
- ٢- أن سنوات الخدمة لمعلمات رياض الاطفال ترتبط بالتمكين النفسي لديهن.
- ٣- لا يوجد فروق في التمكين النفسي لدى المعلمات المتزوجات وغير المتزوجات

التوصيات : توصي الباحثة الى وزارة التربية بالاتي :

- ١- الاستفادة من مقياس التمكين النفسي في معرفة اداء المعلمات وتوظيفها في اماكن عملهن بشكل افضل.

٢- الاستفادة من مقياس التمكين النفسي لمعرفة قدرات وطاقات المعلمات واستثمارها في العمل واقامت الورش والدورات التدريبية .

المقترحات:

- ١- اجراء دراسة اخرى مشابهة للبحث الحالي تتناول شرائح وفئات اجتماعية اخرى ومقارنة نتائجها مع نتائج البحث الحالي.
- ٢- اجراء دراسة تتناول التمكين النفسي وعلاقته ببعض العوامل ومنها العوامل الاقتصادية.

المصادر العربية والاجنبية:

١. ابن منظور , أبو الفضل جمال الدين (١٩٩٠) : لسان العرب , المجلد (١,٢) , دار الصادر للنشر , ط ١ , بيروت , لبنان.
٢. الامام, مصطفى والعجيلي, صباح وعبد الرحمن, انور حسين (١٩٩٠): بالتقويم والقياس, دار الحكمة, ط ١, بغداد.
٣. اندراوس, رامي جمال ومعايعه, عادل سالم (٢٠٠٨): الإدارة بالثقة والتمكين, ط ١, عالم الكتب الحديث, اربد, الأردن.
٤. بدر, سهام محمد (٢٠٠٩) : مدخل الى رياض الاطفال , ط ١, دار المسيرة للنشر والتوزيع , عمان.
٥. الخطيب, أحمد, ومعايعه, عادل سالم (٢٠٠٩): الإدارة الحديثة – نظريات واستراتيجيات ونماذج حديثة, ط ١, عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع, اربد, الأردن.
٦. خليل, نبيل سعد (٢٠٠٩): الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر الإداري المعاصر, ط ١, دار الفجر للنشر والتوزيع , القاهرة, مصر.
٧. الزوبعي, عبد الجليل وابراهيم الكناني ومحمد الياس بكر (١٩٨١): الاختبارات والمقاييس النفسية, الموصل, مطبعة جامعة الموصل.
٨. السعود, راتب سلامة (٢٠١٣): القيادة التربوية – مفاهيم وأفاق, ط ١, دار صفاء للنشر والتوزيع, عمان, الأردن.
٩. سعيد , نبيل رشاد(٢٠٠٦): الفلسفة الوجودية عند نيقولا برديائيف, ط ١, بغداد.
١٠. شحاذه , يوسف يعقوب , (٢٠١٣): التمكين الإداري وعلاقته بالمناخ التنظيمي لعمداء كليات جامعات بغداد, (أطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة بغداد ,كلية تربية أبين رشد.
١١. العميرة , محمد حسين (٢٠٠٢): المشكلات الصفية, السلوكية – التعليمية – الأكاديمية, مظاهرها – أسبابها – علاجها, ط ١, دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة, عمان, الأردن.
١٢. العيسوي, عبد الرحمن محمد(١٩٨٥) : النمو الخلقى الروحي, الهيئة المصرية العامة للكتاب, القاهرة.
١٣. فرج, صفوت (١٩٨٠): القياس النفسي, القاهرة, ط ١, دار الفكر العربي.
١٤. ملحم, يحيى سليم (٢٠٠٦): التمكين مفهوم إداري معاصر, ط ٢, لمنظمة العربية للتنمية الإدارية, بحوث ودراسات, القاهرة, مصر.

1. Anastasi , A(1976): *Psychological testing* , New York, Mac-Millan.
2. Anderson, K. S. and Sandmann L. (2009) *Toward a model of empowering Practices in youth-Adult partnerships*, journal of extension , Vol.47 No. 2 Article Number 2 FEA5.
3. Bowen, D.E.and Lawler, E.E. (1992,). "*The Empowerment of Service Workers: What, Why ,How, and When*", Sloan Management Review, Spring, pp.31-39.
4. Brown. D. r. & Harvey, d. (2006)."*an external approach to, organizational development*". New jersey person prentice hall.
5. Chiselli, E.E.et (1981) : *Measurement theory for behavioral sciences*.W.H. free man and company, san franiesco.
6. Conger, J. A. and Kanungo, R. N. (1988) *The empowerment process: integrating. " theory and practice"*, Academy of Management Review, Vol. 19, No.
7. Dickson ,K.,E., and Lorenz ,E.,(2009), *Psychological empowerment and job satisfaction of temporay and part-time nonstandard workers :A Preliminary investigation* , Institute of behavioral and Applied management , pp166-191.
8. Edwards, Jennifer L. et al, .(2011): *Personal Empowerment Efficacy, and Environmental Characteristics*, Journal of Educational Administration, Vol.40, No.1, 2002, P.67.
9. Glor , E. D. (2005): *about empowerment* ,the Inovation Journal Vol.10(1) , pp.1-19.
10. Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1980): *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
11. Johnson ,B. ,H., (2009): *Empowerment of nurse educators through organizational culter*, Nursing Education Perspectives ,January / February VOL.30 No.1 ,PP.8-13.
12. Karakoc ,N., and Yilmaz , K., (2009): *Employee empowerment and differentiation in companies: A Literature Review and Research Agenda* , macro think institute , Vol.1 , No. 2 . pp 1-12.
13. Lashley, C. and McGoldrick, J. (1997): *The limits of empowerment: acritical assessment of human resource strategy for hospitality operations*, Empowerment in Organization, Vol.2, No.3, pp.25-38.
14. Lashley, Conrad, (2001): *Empowerment: HR Strategies for Service Excellence, First Published*, Butterworth-Heinemann Co, London.

15. Patah M.O.R.A. , Radzi ,S.M. (2009): *The influence of psychological empowerment on overall job satisfaction of front office receptionists*, International Journal of business and management ,Vol.4, No.11 , pp.167-176.
16. Pitts, D.w. (2005); *"Leadership Empowerment and Public Organization "*. Review of Public Personnel Administration.25(5).Pp.
17. Portterfield, T., (1999): *The Business of Employee Empowerment*, London: Quorum
18. Quik ,J.,C., and Nelson,D.,L., (2009): *Principles of organizational behavior* , 6th ed , South Western.
19. Rafiq, Mohammed; & Ahmed, Pervaiz, (1998): *A Contingency Model for Empowering Customer Control Services Employee*, Management Decision, Vol.36, No.10.
20. Spreitzer, Gretchen m., (1995); *"Psychological Empowerment in the work place: Dimensions. measurement and validation"*. Academy of Management 18(5).1442-1465
21. Spreitzer, Gretchen m., (1995): *"Psychological Empowerment in the work place: Dimensions. measurement and validation"*. Academy of Management 18(5).1442-1465.
22. Spreitzer, Gretchen m., (1996): *Socialstructural characteristics of Psychological Empowerment* , Academy
23. Jof Management .
24. Spreitzer ,Gretchen ; (2007): *The Handbook of Organizational Behavior*, Sage Publications ,edited by Cary Cooper and Julian Barling:p679.
25. Stander M. W., and Rothmann, S.,(2010): *Psychological empowerment of employees in selected organizations in South Africa* , SA Journal of Industrial Psychology/SA ,Vol.35 No.1 ,pp2-8 .
26. Zimmerman ,m . A.(1995): *Psychological empowerment issues and illustrations* . American journal of community Psychology .25 (5) :p 581.