

التمكين النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

لدى المعلمين

Psychological Empowerment in the light of some Demographic Variables Among Teachers

إعداد

أحمد محمد أحمد أبوحسن

أ.م.د/ عائشة علي رف الله

أستاذ علم النفس التربوي المساعد

كلية التربية_ جامعة الفيوم

أ.م.د/ نوره محمد طه

أستاذ الصحة النفسية المساعد

كلية التربية للطفولة المبكرة

جامعة الفيوم

ملخص البحث

هدف البحث إلى تعرف الفروق في مستوى التمكين النفسي لدى المعلمين ببعض مدارس مديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية كالنوع (معلم - معلمة)، سنوات الخبرة، التخصص (علمي/أدبي)، لدى عينة مكونة من (250) معلم ومعلمة التابعين لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم للعام الدراسي 2020-2021م، وطبق عليهم مقياس التمكين النفسي (إعداد الباحث). وتوصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائيًا بين المعلمين في التمكين النفسي لصالح الإناث، بينما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق في التمكين النفسي لدى المعلمين تبعًا لسنوات الخبرة، وكشفت أيضًا عن عدم وجود فروق في التمكين النفسي لدى المعلمين تبعًا للتخصص (علمي/أدبي).

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، المتغيرات الديموجرافية، المعلمون.

Abstract

The research aimed at recognizing the differences in psychological empowerment degree for the teachers in some schools in the directorate of education in Fayoum governorate on the light of some demographic variables such as : gender(male/ female teacher), years of experience , specialization (scientific / literary), for a sample consists of (250) male and female teachers in the directorate of education in Fayoum governorate for the scholar year 2020 -2021 and a psychological empowerment scale(prepared by the researcher) was applied on them.

The results of the research found that : There are statistically significant differences between teachers in the psychological empowerment for female teachers than for male teachers ,however there are no differences in the results of the psychological empowerment according to the years of experiences. The results also found that there are no differences in the psychological empowerment for teachers according to specialization (scientific / literary)

Key words : psychological empowerment , demographic variables, teachers.

أولاً: مقدمة البحث

يُعد التعليم المفتاح الرئيس لحل العديد من المشكلات المجتمعية بطريقة مثمرة، وهو السلاح الفعال لجعل المجتمع نسيجاً موحدًا؛ فالتعليم ليس مجرد معرفة القراءة والكتابة، وإنما إكساب الطلاب الحكمة، وتحمل المسؤولية، والقيم الأخلاقية، وتعديل السلوكيات بالطرائق الإيجابية التي تقود الطلاب نحو التقدم والرفاهية والشعور بالسعادة والطمأنينة، ولا يمكن للتعليم أن يحقق هذا الدور بدون معلم أو معلمة يتمتعون بالتمكين النفسي، مما يجنبهم الشعور بالإجهاد النفسي، وذلك يجعلهم يشعرون بالرضا الوظيفي عن مهنتهم.

ويُعد التمكين النفسي من الموضوعات الجديرة بالبحث في جميع الجهات التنظيمية، ولاسيما المدارس لما له من أثر فعال في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين، حيث يهتم على نحو رئيس بإقامة علاقات فعالة بين المعلمين وإدارة المدرسة، وكسر الحدود التنظيمية والإدارية بين الإدارة والمعلمين من خلال التأثير في دوافع المعلمين والحصول على استجابة فاعلة من قبلهم لتحمل المسؤولية الناجمة عن تمكينهم، ويرتبط ذلك بإحساس المعلم بأهمية العمل الذي يؤديه وامتلاكه الكفاءة في القدرة على تأديته، والحصول على الحرية والاستقلالية في أداء العمل والإحساس بامتلاك القدرة على التأثير في نشاطات المدرسة التي يعمل بها (مي خليفة، لبنى شهاب، 2015، 414).

كما أن المعلم يواجه العديد من المشكلات الإدارية وال نفسية التي تعوق مهارات التدريس لديه والمتمثلة في نُظم الإدارة التقليدية، وهرمية السلطة، وعدم المشاركة في صنع القرار، وعدم إتاحة الفرصة للتعبير عن الرأي، وعدم الإحساس بقيمة ما يفعله المعلم، وهو ما يمكن تسميته عدم التمكين النفسي الوظيفي للمعلمين، ولأن التمكين النفسي من العمليات التي ترتقي بالمعلم من الأنظمة المدرسية المعاصرة إلى مستويات راقية من التعاون وروح الفريق والثقة بالنفس 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، وإتاحة مناخ وبيئة

تنظيمية محفزة ومشجعة على العمل والإبداع والولاء (ماجد علي، محمد سيد، 2018، 298-299).

وأشار كمال كاظم (2015، 174) إلى أن عملية التمكين تسعى إلى تنمية الأفراد الذين لديهم القدرة على قيادة أنفسهم من خلال الاستقلالية في التفكير، كذلك يوجد أثر إيجابي للتمكين النفسي في سلوك المواطنة التنظيمية ، وأن تعزيز ودعم سلوكيات الأفراد العاملين تكون من خلال غرس قيم التمكين وسلوك المواطنة التنظيمية، وكذلك فإن التمكين مهم جدًا للأفراد العاملين لأنه يكون لديهم شعورًا إيجابيًا ورضا وظيفي، كما يوجد علاقة إيجابية بين تمكين الفريق وأدائه وأن الفرق الممكنة تكون فرق فاعلة، ويُعد التمكين وسيلة إدارية تهدف إلى مساعدة الأفراد العاملين في التغلب على التنافر والانحراف الشعوري ، كما أن الإنسجام الشعوري يمكن أن يحدث إذا تبنت الإدارة المدخل النفسي للتمكين.

وقد أشارت أسماء عرفان (2021، 113) أن التمكين النفسي يزيد من فعالية العاملين ويرفع من مستوى أدائهم والتزامهم في العمل، إذ يزيد من دافعيتهم لتحمل مسؤولياتهم الوظيفية والمشاركة في أنشطة العمل، كما يعزز من قدرتهم على العمل بشكل مستقل ويزيد من روح المبادرة لديهم وشجاعتهم في خوض وتحمل المخاطرة، كما يستحث لديهم الابتكار ويرفع من قدرتهم على تحمل ضغوط العمل والمثابرة في مواجهة تحدياته، ويزيد من قدرتهم على تركيز جهودهم وإفراغ طاقاتهم في العمل.

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن التمكين النفسي قد يتأثر بالاختلافات الثقافية والاجتماعية بين المعلمين، حيث أشارت دراسة (Shafiabady & Nokani 2017) إلى عدم وجود فروق في التمكين النفسي تبعًا لسنوات الخبرة، وقد أشارت دراسة رسل كريم (2017) إلى عدم وجود فروق في التمكين النفسي تبعًا لمتغير الجنس ما عدا (بعد التأثير) فقد كانت الفروق لصالح الذكور كما أشارت أيضًا إلى وجود فروق في التمكين النفسي تبعًا لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأعلى. وأشارت دراسة إيمان بنت سليمان بن

عامر، صالحة عبدالله عيسان، نسرين صالح محمد (2016) والتي أظهرت وجود اختلاف بين الذكور والإناث في التمكين النفسي في بعدي (المعنى، والكفاءة) لصالح الإناث.

ثانياً: مشكلة البحث

ومما سبق نجد أن المعلمين يتعرضون للكثير من المشكلات والمواقف الصعبة في عملهم، إذ يحاولون التوفيق بين أداء عملهم الأساسي في تعليم الطلاب وبناء عقولهم وأخلاقهم والوفاء بمتطلباتهم الشخصية والاجتماعية وتحقيق توقعات الإدارة ومطالباتها بحسن وانضباط سير العمل، ويجد المعلم نفسه مطالباً بتحقيق توازن دقيق بين تلك المتغيرات في ظروف صعبة وفي ظل بيئة دائمة التغير، ولكي يستطيع المعلم التعامل مع تلك المشكلات والمواقف عليه توظيف قدراته وإمكاناته لخدمة المؤسسة التعليمية، مما يزيد من دافعيته تجاه عمله، وتنمية قدراته وتوظيفها لاتخاذ القرارات المناسبة في المواقف المختلفة، ويتضح من ذلك أهمية دراسة التمكين النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين، وبناءً على ما سبق فإن المبررات التي دعت إلى القيام بالبحث_الراهن ندره الدراسات الأجنبية التي تناولت التمكين النفسي مع المتغيرات الديموجرافية، ففي_حد علم الباحث_ لم توجد دراسة عربية تناولت التمكين النفسي مع المتغيرات الديموجرافية. ولذا فإن البحث الراهن تسعى إلى تناول التمكين النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين.

وفي ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة البحث الراهن في التساؤل الآتي:

"هل يختلف التمكين النفسي لدى المعلمين باختلاف المتغيرات الديموجرافية) النوع-

سنوات الخبرة - التخصص)؟"

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

1. الكشف عن الفروق في التمكين النفسي وفقاً للنوع لدى عينة البحث.
2. الكشف عن الفروق في التمكين النفسي وفقاً لسنوات الخبرة لدى عينة البحث.
3. الكشف عن الفروق في التمكين النفسي وفقاً للتخصص لدى عينة البحث.

رابعًا: أهمية البحث

أ- الأهمية النظرية

1. تناول البحث متغير التمكين النفسي الذي لم يحظ باهتمام كبير بين الدراسات الأجنبية أو العربية خاصة في ضوء المتغيرات الديموجرافية.
2. يهتم البحث بالمعلمين حيث إنهم يحملون مسئولية كبيرة على عاتقهم لتربية الأجيال المتتابة تربيةً صحيحةً قيومةً تتفع المجتمع وتنهض به، حيث يقومون ببناء شخصياتهم وعقولهم وأحاسيسهم التي سوف تستمر معهم طوال حياتهم.

ب- الأهمية تطبيقية

1. لفتُ نظر المسؤولين بالمؤسسات التعليمية لأهمية توافر مهارات التمكين النفسي لدى المعلمين للإرتقاء بمستوى جودة الخدمة التعليمية في ظل التحديات الكبيرة التي تواجه تلك المؤسسات.
2. الاستفادة العملية للمؤسسات التعليمية من نتائج هذه الدراسة للحد من بعض السلوكيات السلبية في مكان العمل.
3. يمكن الاستفادة من هذا البحث من خلال ما يقدمه من إجراءات مقترحة للمساعدة في تمكين المعلمين وظيفيًا.

خامسًا: مصطلحات البحث

أ- التمكين النفسي Psychological Empowerment:

يُعرفه الباحث بأنه قدرة المعلم على توظيف قدراته وإمكاناته لخدمة المؤسسة التعليمية، وتوفر قدر من الكفاءة والاستقلالية للحكم والسيطرة والتأثير فيها، وتنمية ما لديه من قدرات تجعله قادرًا على اتخاذ القرارات المناسبة للمواقف التعليمية، ويقاس إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس التمكين النفسي.

ب- المتغيرات الديموجرافية: تشمل في البحث (النوع- سنوات الخبرة- التخصص)

سادسًا: الإطار النظري والبحوث السابقة

التمكين النفسي Psychological Empowerment:

1. مفهوم التمكين النفسي:

عرّفه (1999) Menon بأنه حالة معرفية تصف شعور الفرد بالقدرة على التحكم والكفاءة والاستيعاب الداخلي للهدف، ويتضمن التحكم المعتقدات حول السلطة، واتخاذ القرارات وتوافر الموارد والاستقلالية في أداء وجدولة الأعمال، أما الكفاءة فتعكس إتقان الدور والذي يتطلب الإنجاز البارع للمهام الموكلة للفرد، والمواجهة الناجحة للمواقف الجديدة، والاستيعاب الداخلي للهدف يؤكد على تعظيم القضايا القيمة أوالرؤى المقدمة من القيادات التنظيمية.

وقد عرفته سهير سالم وأمال زكريا(2008, 425) بأنه مدى قدرة الفرد على توظيف وتنمية ما لديه من قدرات واستعدادات نفسية تجعله قادرًا على التحكم واتخاذ القرارات المناسبة في مواقف الحياة المختلفة.

في حين يُعرف (2013, 127) Quiñones, Broeck, Witte التمكين النفسي بأنه: مفهوم تحفيزي يتألف من أربعة أبعاد هي الجدوى ، الكفاءة والاختيار والتأثير، ولا يعد التمكين النفسي سمة من سمات العمل ولكنه أحد أنواع التقييم الذاتي الإيجابي الذي يؤدي إلى السلامة النفسية والدافعية في العمل لدى المعلمين.

وُعرّفه مي خليفة ولبنى شهاب(2015, 420) بأنه شعور داخلي يُمكن الفرد من التحكم والسيطرة في طبيعة عمله من خلال إدراكه لأهمية عمله، وتوفر قدر من الكفاءة والاستقلالية تمكنه من التأثير في مهام عمله.

ويعرفه كل من محمد أبو النور وهناء عواد (2018, 129) بأنه إدراك الفرد لما يمتلكه من القدرات والسمات وتفعيلها لتوجيه حياته للوجهة الصحيحة ليكون مؤثر على حياته الشخصية والمجتمعية، ويشمل بعدين: المجال الإدراكي، ويقصد به وعي الفرد بما يمتلك من القدرات والسمات الإيجابية التي تعبر عن إدراكه لقيمة العمل وأهميته،

والاستقلالية والتأثير في مجال عمله، أما بُعد مجال الخبرة المعاشة، فيُقصد به توظيف الفرد لما لديه من الكفاءة والجدارة، ليكون عنصراً مؤثراً في المجتمع. كما تعرفه أسماء عرفان (2021، 117) بأنه الدافع الداخلي لأداء مهام العمل، والذي ينشأ لدى الفرد كنتيجة لمجموعة من التقييمات المعرفية الذاتية لمهام العمل.

2. أبعاد التمكين النفسي

أوضحت سميرة أبو الحسن (2014، 486) أبعاد التمكين النفسي كالتالي، البعد الأول (التحكم المدرك)، ويشمل المعتقدات نحو السلطة ونحو عملية صنع القرار ومدى إتاحة المصادر، والاستقلال في جداول العمل، ومعدلات وطرق الإنجاز فيه ومجمل جوانب العمل. البعد الثاني (الكفاءة المدركة) ويعكس دوراً مهماً حيث يتطلب الانجاز الماهر لوحد أو أكثر من المهام المطلوب انجازها، وكذلك يتطلب التقليد الناجح للدور غير الروتيني في المواقف المختلفة. البعد الثالث (استدخال الهدف) بمعنى الحرص على تملك سبب وجيه أو رؤية مثيرة تتبناها قيادة المنظمة.

كما حدد Kirkman, Rosen, Tesluk & Gibson (2004) أبعاد التمكين النفسي:

أ- المعنى: ويمثل خبرة الفرد في مواجهة المهام المناطة له وشعوره بقيمتها وأهميتها ومنفعتها، فهو يتضمن الانسجام بين الفهم الشخصي للقيم والاعتقادات وتوقعات الدور، كما يعني بأن يهتم الفرد الممكن بعمله ويؤمن بأن ما يقوم به مهماً، وأن هناك طريقة لزيادة الشعور بالمعنى وهي من خلال وضع أهداف واضحة لا تتناقض مع القيم التي يحملها الفرد.

ب- الجدارة: وتشير إلى الفهم الشخصي للقدرة على أداء المهام المعطاة للأفراد العاملين وتستند على كفاءة الدور ويركز هذا المفهوم على الاعتقاد بالقابليات الشخصية من أجل أداء المهام المناطة بهم، فهي اعتقاد يشعر من خلاله الفرد بأنه ذو فاعلية.

ج-**الاستقلالية**: ويشير إلى الاستقلالية والمسئولية الشخصية وحرية تصرف الفرد في النشاطات التي يتضمنها العمل الذي يقوم به ، وشعور الفرد بحرية في الاختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز وعمل الأشياء فيصبح له الحق باختيار البديل المناسب لتنفيذ العمل.

د- **التأثير**: ويشير إلى فهم وإدراك الفرد لمقدار التأثير الذي يمكن أن يمارسه على النتائج التنظيمية ومحيط العمل، فهو يمثل القوة الشخصية في بيئة العمل، والتأثير يمكن أن يزداد من خلال السماح للفرد بتقديم الاقتراحات التي تخص بيئة عمله حدد.

كما أكدت (1995) Spreitzer في نموذجها أن التمكين النفسي مفهوم متعدد الأبعاد من خلال الإشارة إلى أربعة أبعاد هي: الكفاءة والاختيار والمعنى والتأثير، وهذه الأبعاد مترابطة وفقدان أحدها يؤدي إلى ضعف في قياس التمكين النفسي وعدم وجود بُعد واحد قد يترك فراغاً في الأبعاد المتبقية، ويمكن أن تتناول هذه الأبعاد كالتالي:

1. **المعنى**: يُقصد بالمعنى (معنى العمل) قيمة الهدف بالنسبة للفرد العامل، ويتأثر بثلاث من الخصائص الجوهرية للوظيفة هي: تنوع المهارات التي تحتاجها الوظيفة، إكمال العمل، وأهمية الوظيفة.
2. **الكفاءة**: ويُقصد بالكفاءة الذاتية قدرة الفرد العامل على إنجاز مهام عمله بنجاح، استناداً إلى خبراته ومهاراته ومعرفته.

ج- **الاختيار**: درجة الاستقلالية التي يتمتع بها الفرد في أدائه لعمله، بحيث يتوفر لديه الحرية في صنع القرارات، وطرق أداء العمل وإجراءاته.

د- **التأثير**: هو أن يعتقد الفرد أن بإمكانه التأثير على عمله، وأن الآخرين سيستجيبون لأفكاره، حيث أن المفتاح الأساسي للتأثير هو توافر المعلومات المتعلقة بأداء مهمة ما بشكلٍ كافٍ

3. العوامل المؤثرة (المرتبطة) في التمكين النفسي

وقد أشارت أسماء عرفان (2021, 121), أنه يوجد عدد من العوامل المؤثرة في تحديد مستوى التمكين لدى الفرد:

أ- **العوامل والسمات الشخصية:** مثل احترام الذات ووجهة الضبط، فالأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من احترام الذات غالبًا ما يسحبون مشاعرهم بالثقة والجدارة الشخصية على أعمالهم ليتحول إلى إحساس بالكفاءة الشخصية في العمل، إذ يدركون أنفسهم كأصحاب قدرات ومهارات وموارد مقدرّة تستحق إظهارها في العمل ومن ثم يتخذون توجهًا إيجابيًا إزاء العمل ومهامه ، وكذلك الأفراد الذين يتمتعون بوجهة ضبط داخلية في حياتهم بشكل عام يشعرون بأنهم أكثر قدرة على التغيير والتحكم والتأثير في أعمالهم وبيئاتهم ومن ثم يكون لديهم إحساس أعلى بالتمكين النفسي مقارنة بأصحاب وجهة الضبط الخارجية الذين يشعرون بالعجز والخضوع التام للسلطات التنظيمية للعمل.

ب- **العوامل السياقية الخاصة بالعمل:** مثل المعلومات والمكافآت وتؤدي المعلومات المتعلقة بالعمل دورًا بارزًا في مستوى التمكين لديهم إذ يعزز من تحملهم لمسئوليات العمل وإخراج طاقاتهم الإبداعية ومن أهم المعلومات التي ينبغي إتاحتها، المعلومات المتعلقة بأهداف المؤسسة والمعلومات المتعلقة بالأداء ، كما تقوم المكافآت بدورٍ مهمٍ في التمكين النفسي لدى العاملين إذ أن الحوافز الشخصية في العمل تعزز من إحساس العامل بالكفاءة والتأثير وتحفزه للمشاركة في عمليات اتخاذ القرارات داخل العمل.

4. النماذج المفسرة للتمكين النفسي

أ- نموذج (Conger & Kanungo (1988):

عرف كل من (Conger & Kanungo (1988) التمكين كمفهوم نفسي للفاعلية الذاتية، وتبنا المفهوم النفسي الفردي للتمكين حيث عرفا التمكين كعملية تعزيز إحساس الأفراد العاملين بالفاعلية الذاتية من خلال التعرف على الظروف التي تعزز الإحساس بالضعف والتخلص منها عن طريق الممارسات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية التي تعتمد

على تقديم معلومات عن الفاعلية الذاتية ، كما ذكرنا أن التمكين مرادف لمفهوم القوة حيث يمكن النظر إليه من زاويتين، الأولى: يمكن النظر للتمكين كمركب اتصالي، فالتمكين يدل ضمناً على تفويض السلطة، الثانية: يمكن النظر للتمكين كمركب نفسي، فالتمكين يدل على أكثر من المشاركة في السلطة.

وعلى عكس تفويض السلطة فإن التمكين يتضمن عامل حافز ودافعية من خلال تمكين الإنسان وتفعيل قدراته الذاتية فهو إذاً تمكين يمنح الإنسان القدرة وليس تفويضاً.

ب- نموذج (Thomas & Velthous (1990):

قام (Thomas & Velthous (1990 ببناء نموذج التمكين الإدراكي ، وعرفا التمكين كزيادة في تحفيز المهام الداخلية التي تتضمن الظروف العامة للفرد والتي تعود بصفة مباشرة على المهمة التي يقوم بها والتي بدورها تنتج الرضا والتحفيز وأشارا إلى أن التمكين يجب أن يبدأ من الذات ونظام المعتقدات وحددا أربعة أبعاد نفسية للتمكين وهي التأثير الحسي، الكفاية، إعطاء معنى للعمل والإختيار.

ج- نموذج (Spritzer (1995:

قدمت (Spritzer (1995 تعريف للتمكين كأحد المفاهيم النفسية التي تركز على اتجاه العاملين نحو التمكين والتي تظهر في الكفاءة والثقة في القدرة على أداء المهام والشعور بالقدرة على التأثير في العمل وحرية الاختيار في كيفية أداء المهام والشعور بمعنى العمل، وأوضحت أن تحقيق التمكين يبدأ بالتمكين النفسي الذي يجلب قناعات العاملين والإدارة بأهمية التمكين.

5. أهمية التمكين النفسي للمعلمين

للمعلمين النفسي أهمية كبيرة للمعلمين حيث يجعل لديهم فاعلية ذاتية من حيث التعرف على الظروف التي تعزز الإحساس بالضعف والتخلص منها وتفعيل قدراتهم الذاتية، كما أن التمكين النفسي بدوره أن يؤثر في زيادة تحفيز المهام الداخلية لديهم؛ من حيث التأثير الحسي والكفاية وإعطاء معنى للعمل.

سابقاً: الدراسات السابقة

هدفت دراسة (Gardenhour 2008) إلى التحقيق في تصورات المعلمين لتمكينهم النفسي، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (600) معلم ومعلمة وأشارت نتائج الدراسة لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين النفسي تبعاً لسنوات خبرة المعلم، كما أشارت النتائج إلى أن الجنس ومستوى التعليم لم يؤثر كثيراً على تمكين المعلمين في مدارسهم.

وهدفت دراسة زهير عبد الحميد النواجحة (2016) إلى التعرف على التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى معلمي التعليم الأساسي، وتكونت عينة الدراسة من (291) معلماً، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التمكين النفسي والتوجه الحياتي، كما اتضح عدم وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس ما عدا (بعد التأثير) فقد كانت الفروق لصالح الذكور، وأشارت أيضاً إلى وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة (11 سنة فما فوق).

كما هدفت دراسة إيمان سليمان (2016) إلى التعرف على التمكين النفسي لدى معلمي التعليم الأساسي وعلاقته بالثقة في المشرف التربوي في سلطنة عمان، وطبقت الدراسة على عينة بلغت (584) معلماً ومعلمة من مدارس التعليم الأساسي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين التمكين النفسي للمعلمين وبين درجة ثقة المعلمين في المشرف التربوي، وأشارت أيضاً نتائج الدراسة إلى وجود فروق في التمكين النفسي لصالح الإناث في بعدي (المعنى والكفاية)، وفي متغير سنوات الخبرة جاءت الفروق لصالح ذوي الخبرة الأقل (5-10) سنوات، في جميع الأبعاد ما عدا بعد التأثير.

وهدفت دراسة (Shafiabady & Nokani 2017) معرفة أثر فاعلية الاعتماد على التمكين النفسي على الالتزام النظامي لمدرسي المدارس الثانوية، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (40) معلماً ومعلمة وأكدت النتائج أن للتمكين النفسي أثر فعال على مكونات الالتزامات العاطفية، وأوضحت النتائج أيضاً أنه لا توجد فروق في التمكين النفسي تبعاً لمستوى التعليم وسنوات الخبرة لدى المعلمين

وهدفت دراسة Ghiasi Nadishan, Jahani Javanmardi & Khorsandi (2017). Taskoh التحقيق في تصورات المعلم لتمكينهم النفسي والإبداع، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (600) معلم ومعلمة، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والإبداع مع مقياس الإبداع والكفاءة الذاتية والاستقلالية والفاعلية والفاعلية، وهناك علاقة إيجابية مهمة بين الثقة والثقة بأن هناك إبداعاً. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في (سنوات الخبرة - الجنس - مستوى التعليم) في التمكين النفسي.

ومن خلال العرض السابق يتضح أن للتمكين النفسي أهمية كبيرة بصفة عامة، وللمعلم بصفة خاصة حيث أنه يساعده على الاتصال وحل الصراعات، كما يساعده على تنظيم العمل داخل المؤسسة التعليمية، وأيضاً يجعل لديه فاعلية ذاتية لتفعيل قدراته وطاقاته، ويكسبه الثقة التي تمكنه من أداء عمله بنجاح ومن عرض نتائج الدراسات اتضح انه يختلف باختلاف المتغيرات الديموجرافية ويوجد اختلاف في هذه النتائج.

ثامناً: فروض البحث

يحاول الباحث من خلال البحث الحالي التحقق من صحة الفروض التالية:

1. يختلف التمكين النفسي اختلافاً دالاً إحصائياً باختلاف النوع (ذكور/إناث).
2. يختلف التمكين النفسي اختلافاً دالاً إحصائياً باختلاف سنوات الخبرة.
3. يختلف التمكين النفسي اختلافاً دالاً إحصائياً باختلاف التخصص (علمي/ أدبي).

تاسعاً: إجراءات البحث

يتضمن هذا الجزء منهج البحث، وتحليل الإجراءات المنهجية له من حيث وصف عينة البحث (عينة التحقق من أداة البحث - العينة الأساسية)، وأداة البحث التي استخدمت في جمع البيانات، وطرق التأكد من الكفاءة السيكمترية لها، من حيث الصدق والثبات، كما يتضمن وصف الإجراءات والخطوات التي اتبعتها الباحثة في تطبيق أداة البحث، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

1- **منهج البحث:** استخدم الباحث المنهج الوصفي للتعرف على العلاقة بين كل من الذكاء العاطفي وتحمل الغموض والتمكين النفسي لدى المعلمين.

2- **مجتمع البحث:** تألف مجتمع البحث من معلمي ومعلمات مديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم.

3- **عينة البحث**

أ- **العينة الاستطلاعية**

تكونت العينة الاستطلاعية من (298) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من المعلمين والمعلمات التابعين لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، وتضمنت العينة (151) معلم و(147) معلمة، بمتوسط عمرى (42.58) وانحراف معياري (7.578).

ب- **العينة الأساسية:**

تكونت عينة البحث الأساسية من (250) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من المعلمين والمعلمات التابعين لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، وتضمنت العينة (132) معلم و(118) معلمة، بمتوسط عمرى (42,68) وانحراف معياري (7,353)، ويوضح جدول (1) توزيع العينة الأساسية.

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية ن= (250)

العدد	معلمات	معلمون	المدرسة
54	22	32	عزة زيدان لغات
23	12	11	ربيع خالد ت أ
20	9	11	الطاحون ب
21	8	13	الصدقات أ
20	10	10	عين شمس ث بنات
12	5	7	البارودية ب
18	7	11	مدينة فارس ع بنات
14	6	8	العروبة ب
13	7	6	الساحة ب
22	10	12	الصفوة أزهرى
22	9	13	الشروق خاصة
20	10	10	الصفيفة ع بنين
20	5	15	6 أكتوبر ع بنات
250	118	132	المجموع

4- أداة البحث

من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة والأدبيات العربية والأجنبية مثل دراسة (Akey, Marquis & Ross (2000 ، ودراسة (Spreitzer (1995، ودراسة محمد أبو النور وهناء عواد (2018)؛ ودراسة (Singh & Kaur (2019 ، ودراسة عبلة محمد صغير (2018) والتي تناولت متغير التمكين النفسي، قام الباحث بتصميم مقياس التمكين النفسي لدى المعلمين بهدف التعرف على التمكين النفسي لدى المعلمين، ويتكون المقياس من (38) بند في صورته الأولية¹ موزعة على أربعة أبعاد وهي (المعنى، الجدارة، التأثير، الاستقلالية)، ويقوم المفحوص بالإجابة عن كل مفردة باختيار أحد البدائل (دائمًا_ غالبًا_ أحيانًا_ نادرًا_ أبدًا) بحيث يحصل المفحوص على درجات (1_2_3_4_5) وفق التقديرات السابق ذكرها على الترتيب إذا كانت العبارة موجبة الاتجاه، والعكس صحيح في حالة كون العبارة سالبة الاتجاه. وتشير الدرجة المرتفعة إلى تمتع الشخص بالسمة

¹ ملحق مقياس التمكين النفسي في صورته الأولية

موضع القياس ويوضح الجدول الحدود الدنيا والعليا لدرجات كل سمة من السمات الأربع وتتراوح الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على هذا المقياس بين (38) إلى (150) درجة، وقام الباحث بإعداد الصورة الأولية للمقياس وتم عرضها على بعض المحكمين² المتخصصين في مجال الصحة النفسية وعلم النفس التربوي من أجل إبداء آرائهم فيما يتعلق بصلاحيه المقياس للاستخدام، وتعديل صياغة بعض العبارات³ في ضوء آرائهم، وقد أخذ الباحث التعديلات بعين الاعتبار، وقام بإعداد الصورة النهائية⁴ للمقياس.

وفيما يلي يتم توضيح الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدى المعلمين من حيث الصدق والثبات:

1- صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس باستخدام الطرق التالية:

أ- الصدق العاملي (Explatory Factor Analysis)

أجرى التحليل العاملي للتحقق من الصدق العاملي لمقياس التمكين النفسي على عينة مكونة من (298) معلم ومعلمة من بطريقة المكونات الأساسية لهوتلنج Principal Component Analysis، وقد رُوجعت معاملات الارتباط بمصفوفة الارتباط Correlation Matrix لتأكد أن معظم معاملات الارتباط البينية تزيد عن 0.30 كمرحلة أولى لصلاحيه التحليل، ووجد أن أكثر من ثلاث معاملات ارتباط تزيد قيمتها عن 0.30، علاوة على أنه رُوجعت القيم القطرية للمصفوفة الارتباط (Anti - Image) وذلك للتأكد أن كل مفردة من مفردات المقياس الفرعية له لا تقل قيمة (Measure of Sampling Adequacy(MSA) عن 0.50، كما روجعت القيم الخاصة باختبار Kaiser-Meyer-Olkin=0.7961 KMO للتأكد من أن قيمة MSA (اختبار كفاية العينة) للاختبار لا تقل عن 0.60 وتم التأكد من قيمة اختبار النطاق Bartlett's

² ملحق السادة المحكمين لمقياس التمكين النفسي

³ ملحق تعديلات السادة المحكمين لمقياس التمكين النفسي

⁴ ملحق الصورة النهائية لمقياس التمكين النفسي

Test of Sphericity أنه دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0.001 وروجعت كذلك قيم معاملات الشيوخ بقيمة لا تقل 0.5 لجميع المفردات وروجعت كذلك قيم معاملات التشبع وذلك للتأكد من أن كل مفردة تشبعت على عامل فقط وحدد معيار التشبع الجوهري للبناء بالعوامل أو المكونات وفق محك جيلفورد (أكبر من أو يساوي 0.4) ونتيجة هذه الخطوة تم حذف 5 مفردات (8-16-24-37-38).

وللحصول على تكوين عاملي يمكن تفسيره تم تدوير العوامل تدويراً متعامداً باستخدام طريقة Varimax. وتم التوصل إلى أربعة عوامل تفسر نسبة تباين تراكمية مقداره (40.63%) من التباين الكلي للمفردات، وتراوحت قيمة الجذر الكامن للعوامل (4.65-2.08) وتم تصنيف العوامل الأربعة باعتبارها عوامل من الدرجة الأولى (الجذر الكامن أكبر من الواحد الصحيح) حسب معيار جيتمان. وجدول (2) يوضح الأربعة عوامل التي كشف عنها التحليل العاملي وقيم التشبعات على هذه العوامل وقيمة الجذر الكامن لكل عامل ونسب التباين.

جدول (2)

قيم التشبعات على العوامل الأربعة لمقياس التمكين النفسي (ن=298)

رقم المفردة	العامل الأول	رقم المفردة	العامل الثاني	رقم المفردة	العامل الثالث	رقم المفردة	العامل الرابع
12	.597	28	.773	33	.746	3	.596
11	.596	29	.675	32	.677	1	.529
14	.588	21	.646	36	.669	5	.527
13	.585	27	.626	26	.603	4	.527
10	.581	18	.619	35	.595	2	.494
9	.562	22	.497	31	.567	6	.468
15	.561	23	.453	25	.429	7	.467
19	.552	30	.424	34	.410		
20	.488						
17	.468						
الجذر الكامن	4.56	3.38	3.29	2.08			
نسبة التباين	12.32%	9.94%	9.85%	8.51%			
التباين الكلي	40.63%						

يتضح من جدول (2) أن العامل الأول قد تشبع عليه (10) بنود ويقاس بعد الجدارة، والعامل الثاني تشبع عليه (8) بنود ويقاس بعد التأثير، والعامل الثالث تشبع عليه (8) بنود

و يقيس بعد الاستقلالية، والعامل الرابع تشبع عليه (7) مفردات تقيس بعد المعنى، ومن ثم أكد التحليل العاملي الاستكشافي على الصدق البنائي لمقياس التمكين النفسي للمعلمين.

ب- الصدق التمييزي:

استخدمت طريقة محك وير وزملائه (Ware,Kosinski & Bjorner,2007 as cited in: Kim,Jo & Lee,2013 الفرعية؛ للتحقق من الصدق التمييزي للمقياس. استخدام محك (Ware et al (2007) المستند لقيم الارتباطات البينية بين المقاييس الفرعية؛ للتحقق من الصدق التمييزي للمقياس. استخدام محك (Ware et al (2007) المستند لقيم الارتباط مع المقاييس الفرعية المنافسة وهذا ما يتضح في جدول (3)

جدول (3) معاملات ارتباط المفردات مع العوامل كمؤشرات للصدق التمييزي لمقياس التمكين النفسي (ن=298)

رقم المفردة	معامل الارتباط				رقم المفردة	معامل الارتباط				رقم المفردة
	المعنى	الاستقلالية	التأثير	الجدارة		المعنى	الاستقلالية	التأثير	الجدارة	
٩	.038	.361**	.598*	.241*	٣٠	.332**	.220**	.220**	.643**	٩
١٠	.069	.482**	.104	.086	٣٥	.295**	.198**	.197**	.641**	١٠
١١	.236	.000	.073	.141	٣٦	.321**	.199**	.297**	.714**	١١
١٢	.100	.569**	.374*	.197*	٣١	.299**	.263**	.250**	.669**	١٢
١٣	-.016	.672**	.199*	.263*	٣٢	.257**	.221**	.217**	.646**	١٣
١٤	-.016	.672**	.199*	.263*	٣٣	.254**	.181**	.159**	.645**	١٤
١٥	.003	.642**	.216*	.194*	٣٤	.216**	.302**	.147*	.602**	١٥
١٧	.223**	.630**	.293*	.292*	٣٥	.199**	.222**	.333**	.422**	١٧
١٩	.108	.359**	.230*	.303*	٣٦	-.271-	-.184-	-.382-	-.195-	١٩
٢٠	.427**	-.071	-.021	-.011	١	.224**	.192**	.378**	.365**	٢٠
١٨	.489**	.021	.108	.151*	٢	.197**	.142*	.455**	.283**	١٨
٢١	.612**	.072	.261*	.236*	٣	.182**	.202**	.488**	.256**	٢١
٢٢	.625**	.093	.117*	.210*	٤	.201**	.107	.426**	.271**	٢٢
٢٣	.720**	.158**	.181*	.319*	٥	-.064	-.268-	-.074	-.168-	٢٣
٢٧	.676**	.159**	.183*	.310*	٦	.263**	.371**	.567**	.152**	٢٧
٢٨	.687**	.229**	.275*	.435*	٧	.090	.289**	.673**	.134*	٢٨
٢٩						.124*	.257**	.663**	.163**	٢٩

يتضح من جدول (3) أن معاملات ارتباط المفردات بأبعادها أعلى لو قورنت بارتباطها مع الأبعاد الأخرى، حيث نجد أن مفردة رقم (9, 10, 11, 12, 7, 13) ترتبط ارتباطات عالية بعد الجدارة، بينما كانت ضعيفة جدًا في الأبعاد الأخرى، وهكذا بالنسبة لباقي المفردات للأبعاد الأخرى، ما عدا المفردات (19, 23, 26)، لم يكونوا مرتبطين بأي بعد من ابعادهم مما أسفر ذلك عن حذفهم، كما هو موضح بالجدول، وهذا يؤكد تمتع المقياس بصدق تمييزي مرتفع.

2:- ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات مقياس التمكين النفسي باستخدام الطرق التالية:

أ- الثبات بمعامل ألفا كرونباخ:

تم حساب قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للمقياس ككل ولأبعاده الفرعية، وكانت قيمة الثبات 0,852.

جدول(4)

قيم ثبات معامل ألفا كرونباخ في حالة حذف المفردة لأبعاد مقياس
التمكين النفسي وللمقياس ككل ن= (298)

المعنى		الاستقلالية		التأثير		الجدارة	
الثبات في حالة حذف	رقم المفردة						
.725	١	.758	٢٥	.668	١٨	.752	٩
.708	٢	.725	٣١	.627	٢١	.752	١٠
.684	٣	.697	٣٢	.645	٢٢	.740	١١
.683	٤	.693	٣٣	.606	٢٧	.747	١٢
.654	٥	.664	٣٤	.578	٢٨	.751	١٣
.671	٦	.685	٣٥	.578	٢٩	.753	١٤
.678	٧	.728	٣٦	.607	٣٠	.761	١٥
						.780	١٧
						.788	٢٠
.720	ثبات البعد	.740	ثبات البعد	.653	ثبات البعد	.780	ثبات البعد
الثبات الكلي 0.852							

يتضح من جدول(4) أن قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس التمكين النفسي تراوحت بين (0,653) إلى (0,780)، وأن الثبات الكلي بمعامل ألفا

كرونباخ (0,852)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ب- الثبات بالتجزئة النصفية:

تم حساب معامل الارتباط بين جزئي المقياس ككل، وكان معامل الارتباط بين جزئي المقياس بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان - براون كانت قيمة معامل الثبات في حالة تساوي الجزئين (0,899)، وهو دال عند مستوى (0,01)، ومعامل التصحيح باستخدام معادلة جتمان (0,899)، وجميعها تشير إلى معامل ثبات مرتفع.

وعليه من خلال نتائج الصدق والثبات في الجدول السابقة يتضح ثبات وصدق أداة البحث بدرجة مرتفعة مما يجعلها صالحة للتأكد من صحة فروض الدراسة.

3- تقدير الدرجات لمقياس التمكين النفسي:

بعد تحقق الباحث من الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي، فإن المقياس يتكون في صورته النهائية من (30) مفردة موزعة على أربعة أبعاد حيث يضم البعد الأول (الجدارة) تسع مفردات (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20)، والبعد الثاني (التأثير) سبع مفردات (18, 21, 22, 27, 28, 29, 30)، والبعد الثالث (الاستقلالية) سبع مفردات (25, 31, 32, 33, 34, 35, 36)، والبعد الرابع (المعنى) سبع مفردات (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7). كما هو موضح بجدول (5)، ويقوم المفحوص بالإجابة عن كل مفردة باختيار أحد البدائل (دائمًا_ غالبًا_ أحيانًا_ نادرًا_ أبدًا) بحيث يحصل المفحوص على درجات (5_4_3_2_1) وفق التقديرات السابق ذكرها على الترتيب إذا كانت العبارة موجبة الاتجاه، والعكس صحيح في حالة كون العبارة سالبة الاتجاه. وتشير الدرجة المرتفعة إلى تمتع الشخص بالسمة موضع القياس ويوضح الجدول الحدود الدنيا والعليا لدرجات كل سمة من السمات الأربع وتتراوح الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على هذا المقياس بين (30) إلى (150) درجة. ويتم تصحيح كل بعد على حدة.

جدول (5)
توزيع المفردات على أبعاد مقياس التمكين النفسي ن=(298)

أقل درجة للبعد	أعلى درجة للبعد	المفردات	الأبعاد
٩	٤٥	٢٠, ١٩, ١٥, ١٤, ١٣, ١٢, ١١, ١٠, ٩	الجدارة
٧	٣٥	٣٠, ٢٩, ٢٨, ٢٧, ٢٢, ٢١, ١٨	التأثير
٧	٣٥	٣٦, ٣٥, ٣٤, ٣٣, ٣٢, ٣١, ٢٥	الاستقلالية
٧	٣٥	٧, ٦, ٥, ٤, ٣, ٢, ١	المعنى

4- الأساليب الإحصائية:

أ. اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق

ب. تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way ANOVA

نتائج البحث وتفسيرها

1- الإحصاء الوصفي لمتغير البحث

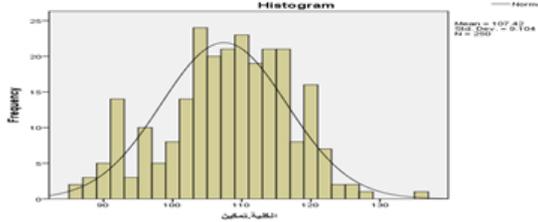
قام الباحث برصد الدرجات الخام لأدوات وتبويب النتائج، تمهيداً لعمل المعالجات الإحصائية المناسبة. وقد تطلب هذا الكشف عن مدى اعتدالية توزيع الدرجات، فتم حساب الإحصاءات الوصفية وهي: المتوسط، الوسيط، الانحراف المعياري، معاملي الالتواء والتفطح وهذا ما يوضحه جدول (6) التالي:

جدول (6)
الإحصاء الوصفي واعتدالية التوزيع لمتغير التمكين النفسي ن=(250)

البيانات الإحصائية	متغير البحث	التمكين النفسي
المتوسط الحسابي		107,46
الوسيط		108
الانحراف المعياري		9,167
معامل الالتواء		0,248-
الخطأ المعياري لمعامل الالتواء		0,154
معامل التفطح		0,229-
الخطأ المعياري لمعامل التفطح		0,307

يتضح من جدول (6) وجود الاعتدالية في توزيع الدرجات، حيث أن معامل الالتواء والتفطح محصوران بين (± 1) ، ةاقترب قيمتى المتوسط والوسيط وعليه تم استخدام

الإحصاء البارامتري في المعالجة الإحصائية. والشكل (1) يوضح التوزيع الطبيعي لاستجابات عينة الدراسة للمقياس.



شكل (1)

المدرج التكراري والتوزيع الطبيعي لاستجابات عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي

2- نتائج البحث وتفسيرها

أولاً: نتائج الفرض الأول وتفسيره

ينص الفرض الأول على أنه "يختلف التمكين النفسي اختلافاً دالاً إحصائياً باختلاف النوع (معلم/ معلمة)"

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب قيمة (ت) T-Test للعينات المستقلة (Independent Sample T Test) لمعرفة الاختلاف بين متوسطى درجات عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات في التمكين النفسي، والجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين الجنسين في التمكين النفسي لدى المعلمين (ن=250)

المتغير	المجموعات	العدد (ن)	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة ف لاختبار ليفين	دلالة "ف"	قيمة (ت)	درجة الحرية	دلالة "ت"
التمكين النفسي	ذكور	132	106,34	8,430	1,897	0,170 غ.د	2,032	248	0,043 دالة
	إناث	118	108,69	9,820					

يتضح من جدول (7) أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات الذكور (106,34) بانحراف معياري (8,430)، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجات الإناث (108,69) بانحراف معياري (9,820)، وبلغت قيمة "ت" (2,032)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى

$> 0,05$, وهذا يعني تحقق الفرض بوجود اختلاف دال إحصائياً بين الجنسين (معلمون - معلمات) في التمكين النفسي لصالح المعلمات.

وتتفق نتيجة هذا الفرض مع دراسة إيمان بنت سليمان وآخرون (2016) والتي أظهرت وجود اختلاف دال إحصائياً بين المعلمين والمعلمات في التمكين النفسي في بعدي المعنى، والكفاءة في اتجاه المعلمات.

بينما تختلف نتيجة هذا الفرض مع دراسة كل من مي السيد خليفة وأبنى محمود عبد الكريم (2015) ودراسة محمد عبدالنور وأبوالنور وهناء مصطفى عواد (2018) والتي أظهرت عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في التمكين النفسي. كما تختلف مع دراسة فاطمة السيد حسن وعفاف سعيد فرج (2018) والتي أسفرت عن وجود اختلاف بين المعلمين والمعلمات في اتجاه المعلمين.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في وجود فروق في التمكين النفسي لصالح المعلمات لأنهن أكثر ارتباطاً والتزاماً بالحياة الاجتماعية عن المعلمين، ويتصفن بالطموح المهني لإثبات ذاتهن، وهن أكثر قدرة على التفكير في أكثر من موضوع في آنٍ واحد، وللحياة بالنسبة لهن معنى ومن السهل لديهن تحقيق التوازن الاجتماعي، وكذلك فإحساس المعلمات تجاه الطلاب كإحساس الأم تجاه أبنائها فيتعاملن مع الطلاب كما تتعامل الأم مع أبنائها، كما أنهن يعملن جاهدات لمحاولة تقادي التصادم مع السلطة المدرسية، وأيضاً شغفن بإثبات ذاتهن في مهنة التدريس، وهن أيضاً حريصات على التميز والوجود. كما أن هذا الاختلاف لصالح المعلمات ربما يرجع إلى اختلاف الثقافات في المجتمع العربي من ناحية عمل المرأة، وربما يعكس هذا لمصلحة المرأة من حيث إثبات ذاتها وكفاءتها في العمل، مجاهدة نفسها لتغيير النظرة إليها، وأن لها الفرصة المساوية للرجل في العمل.

ثانياً: نتائج الفرض الثاني وتفسيره

ونصه "يختلف التمكين النفسي اختلافاً دالاً إحصائياً باختلاف سنوات الخبرة" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام One way ANOVA تحليل التباين الأحادي

للمتغير المستقل عدد سنوات الخبرة، والمتغير التابع التمكين النفسي، وجدول (8) يوضح ذلك:

جدول (8)

البيانات الوصفية التمكين النفسي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ن= (250)

المتغير	عدد سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التمكين النفسي	من 5 : 10	49	105,80	7,646
	من 10 : 15	71	108,32	9,623
	من 15 : 20	54	108,24	9,918
	من 20 فأكثر	76	107,13	9,096
	الكلية	250	107,45	9,169

جدول (9)

نتائج تحليل أحادي الاتجاه لمجموعات المعلمين في التمكين النفسي تبعاً

لمتغير عدد سنوات الخبرة ن= (250)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
التمكين النفسي	بين المجموعات	229,761	3	76,587	0,910	0,437 غ. د
	داخل المجموعات	20706,063	246	84,171		
	الكلية	20935,824	249			

يتضح من جدول (9) أن قيمة "ف" (0,910) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى رفض الفرض البديل وقبول الفرض الصفري والذي ينص على أنه لا يختلف التمكين النفسي اختلافاً دالاً إحصائياً باختلاف سنوات الخبرة. وهذا يشير إلى عدم تحقق الفرض الثاني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ندى بنت مطلب (2011) ودراسة Shafiabady, & Nokani (2017) في عدم وجود فروق في التمكين تبعاً لسنوات الخبرة. في حين تختلف

هذه النتيجة مع دراسة زهير عبدالحميد النواجحة (2016) في أنه توجد فروق تبعًا لسنوات الخبرة الأعلى.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الاهتمام بوسائل التعليم الحديثة مثل المنصات الإلكترونية والقنوات التليفزيونية، بالإضافة إلى الدورات التدريبية التي تُعقد بصفة دورية جعل المعلم لديه القدرة على التعامل مع تلك الوسائل وتوظيفها لاتخاذ القرارات المناسبة في المواقف المختلفة، بغض النظر عن سنوات الخبرة. كما يمكن تفسير هذه النتيجة في عدم وجود فروق تبعًا لسنوات الخبرة نظرًا للتطورات الحديثة في التعليم واستخدام الوسائل التكنولوجية التي تراعي احتياجات المتعلمين ومراعاة الفروق الفردية بينهم، ولذلك فإن المعلمين ذوي الخبرة الكبيرة (القدامى) والخبرة المتوسطة ليسوا من خريجي كليات التربية عن المعلمين الجدد، حتى يتماشوا مع الطرق التعليمية الحديثة كان لزامًا عليهم أن يحصلوا على الدبلومات التربوية لكي يتساووا مع المعلمين الجدد خريجي كليات التربية، لذلك أصبح لا توجد فروق تبعًا لسنوات الخبرة لدى المعلمين.

ثالثًا: نتائج الفرض الثالث وتفسيره

ينص الفرض الثالث على أنه "يختلف التمكين النفسي اختلافًا دالًا إحصائيًا باختلاف التخصص (علمي/أدبي)" وللتحقق من هذا الفرض استخدم اختبار (ت) لدراسة الفروق بين متوسطات العينات المستقلة، إلا دراسة الفروق بين متوسطات العينات تتطلب ألا يكون الفرق بين عدد الأفراد في العينات كبيرًا، لذلك تم تقليل عدد التابعين للتخصص الأدبي من (172) إلى (86) وتم اختيارهم عشوائيًا باستخدام Select Cases في برنامج SPSS، ويعرض جدول (10) نتائج تحليل اختبار (ت).

جدول (10)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق تبعاً للتخصص في التمكين النفسي لدى المعلمين (ن=164)

المتغير	التخصص	العدد (ن)	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة ف لاختبار ليفين	دلالة "ف"	قيمة (ت)	درجة الحرية	دلالة "ت"
التمكين النفسي	علمي	٧٨	١٠٧,٣٥	٧,٩٦٩	٥,٣٠٢	٠,٠٢٣	٠,٨٢٧	١٥٧,٠٥٧	٠,٤٠٩
	أدبي	٨٦	١٠٨,٥٥	١٠,٥٣٧		دالة			د.غ.

يتضح من جدول (10) أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات التخصص العلمي (107,35) بانحراف معياري (7,969)، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجات التخصص الأدبي (108,55) بانحراف معياري (10,537)، وبلغت قيمة "ت" (0,827)، وهي قيمة غير دالة عند مستوى دلالة (0,05)، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين النفسي تبعاً للتخصص (علمي/ أدبي)، مما يؤدي ذلك عدم تحقق الفرض الثالث. ولم يجد الباحث _ في حد علمه _ دراسة تناولت هذه الفرضية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه بسبب اهتمام المسؤولين التربويين بوضع برامج التطوير والتنمية المهنية الخاصة المعاصرة، وأيضاً الاهتمام بالقيم الاجتماعية والتركيز عليها أثناء عقد الدورات التدريبية، بحيث يتم التوضيح للمعلمين بأهم القيم الاجتماعية اللازمة لطلابهم وطرق غرسها وتميئتها لديهم، بغض النظر عن التخصص، ويرجع ذلك إلى التشابه في الثقافات الاجتماعية والتعليمية بين المعلمين، وأيضاً إلى التشابه في استخدام طرق وأساليب تعليمية حديثة، حيث أن التمكين النفسي متغير إيجابي ربما لا يتأثر بالتخصص لدى المعلمين.

توصيات البحث

1. ضرورة تفعيل برامج التدريب للمعلمين لتنمية مهارات التمكين النفسي لديهم.
2. ضرورة تعديل معايير تقييم المرشحين لشغل وظيفة معلم أو مشرف أو مدير بحيث تشمل على معيار يعكس درجة توافر مهارات التمكين النفسي لديهم.

3. توجيه الباحثين إلى الاهتمام بدراسة التمكين النفسي لما له من آثار إيجابية على الفرد والمجتمع.

مقترحات البحث:

1. بناءً على نتائج الدراسة الحالية يوصي الباحث بإجراء الدراسات التالية:
 1. تصميم برامج إرشادية تهدف إلى توظيف قدرات المعلمين وإمكاناتهم لصالح العملية التعليمية.
 2. القدرة التنبؤية للتمكين النفسي والاحتراق النفسي ببعض المتغيرات لدى المعلمين.
 3. دراسة أثر تفاعل التمكين النفسي والذكاء العاطفي في مهارات التدريس لدى المعلمين.
 4. نمذجة العلاقة بين التمكين النفسي والسلوك القيادي لدى المعلمين.

قائمة المراجع:

أسماء عبد المنعم عرفان(2021). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. **المجلة المصرية للدراسات النفسية**، 31(10)، 112- 164.

إيمان سليمان عامر ونسرين صالح وصالحه عبدالله (2016). التمكين النفسي لدى معلمي التعليم الأساسي وعلاقته في الثقة بالمشرف التربوي في سلطنة عمان. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، عمان.

رسل كريم صابر الحفناوي (2017). تأثير جودة حياة العمل في التمكين النفسي للعاملين، **المجلة العراقية للعلوم الإدارية**، العراق، 13 (53)، 171- 196.

زهير عبد الحميد النواجحة (2016). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية. **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية**، 4(15)، 283-315.

سميرة أبو الحسن (2014). التمكين النفسي للأُم المعيلة بين الواقع والمأمول. **مجلة العلوم التربوية**، القاهرة، 22(3)، 481- 493.

سهير سالم وآمال زكريا(2008). مستوى التمكين لأُمهات الأطفال المعاقين عقلياً وعلاقته بالتكيف النفسي لأبنائهن، مؤتمر تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، جامعة القاهرة.

عبلة محمد صغير(2018) البنية العاملية المميزة لطبيعة العلاقة بين مكونات الإبداع الوجداني ومكونات التمكين النفسي لدى المراهقين، **المجلة المصرية للدراسات النفسية**، 28(99)، 325-369.

- فاطمة السيد حسن, عفاف سعيد فرج (2018). مستوى التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وعلاقته بالذكاء الروحي والتفكير الابتكاري لديهم. *مجلة كلية التربية, جامعة بنها*, 29(116), 308-334.
- كمال كاظم الحسني(2015). التمكين النفسي ثروة لتعزيز السلوك الريادي. *مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية* ، 171، 5، 188-189.
- ماجد علي الشريدة ومحمدسيد عبد اللطيف(2018). التمكين النفسي وعلاقته بمهارات التدريس الإبداعي لدى المعلمين. *محافظة وادي الدواسر، مجلة كلية التربية، أسيوط*، 34(4)، 295-333.
- محمد أبو النور وهناء عواد (2018). التمكين النفسي للمعلمين والمعلمات بمؤسسات التعليم ماقبل الجامعي بقطاعيه الحكومي والخاص. *مجلة دراسات الطفولة، جامعة عين شمس*، 21 (78)، 127-138.
- مي السيد خليفة ولبنى محمود عبد الكريم (2015). الإسهام النسبي للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في التمكين النفسي والالتزام الوجداني للمعلمين، *بحث، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان*، 21(3)، 411-484.
- ندى بنت مطلب (2011). إدراك التمكين وعلاقته بالرضا الوظيفي، *رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود*.

Akey, T. M., Marquis, J. G., & Ross, M. E. (2000). Validation of scores on the psychological empowerment scale: a measure of empowerment for parents of children with a disability. *Educational and Psychological Measurement*, 60(3), 419-438.

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13 (3), 471-482.

- Ghiasi Nadishan, S., Jahani Javanmardi, F., & Khorsandi Taskoh, A. (2017). **The relationship between psychological empowerment and creativity among the staff of the Ministry of Communications and Information Technology.**
- Gardenhour, C. (2008). Teachers' perceptions of empowerment in their work environments as measured by the Psychological Empowerment Instrument (**Doctoral dissertation**, East Tennessee State University).
- Kirkman, B. L., Rosen, B., Tesluk, P. E., & Gibson, C. B. (2004). The impact of team empowerment on virtual team performance: The moderating role of face-to-face interaction. **Academy of management journal**, 47(2), 175-192.
- Menon, S. T. (1999). Psychological empowerment: Definition, measurement, and validation. **Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement**, 31(3), 161.
- Quiñones, M., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, 29(3), 127-134.
- Shafiabady, A., & Nokani, Z. (2017). Studying the effectiveness of psychological empowerment based on Shafiabadi's Multiaxial pattern on teachers' organizational commitment. **International Journal of Philosophy and Social-Psychological Sciences**, 3(6), 8-17.
- Singh, K., & Kaur, S. (2019). Psychological Empowerment of Teachers: Development and Validation of Multi-Dimensional Scale. *Int J Recent Technol Eng*, 7(6), 340.
- Spritzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in work place, dimensions, measurement and validation. **Academy of management Journal**, 38(5), 1442- 1465.