

## الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي

### لدى عينة من المعلمين

إعداد:

شيماء مسعد محمد سلامه

باحثة ماجستير بقسم الصحة النفسية

كلية التربية- جامعة عين شمس

د/ هدي حسن الخواص

مدرس الصحة النفسية والإرشاد النفسي

كلية التربية - جامعة عين شمس

أ.م.د/ ايمان لطفي ابراهيم

أستاذ الصحة النفسية والإرشاد النفسي المساعد

كلية التربية - جامعة عين شمس

### ملخص البحث:

تهدف الدراسة إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدى عينة من المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من ( ١٤٧ ) معلم معلمة، تراوحت أعمارهم ما بين (٢٥-٤٧) بمتوسط عمر (٣٨,١١)، وبلغ عدد مفردات المقياس في صورته النهائية (٣٦) مفردة، تم حساب مؤشرات صدق البنية لمقياس التمكين النفسي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج AMOS20 ، حيث اتضح أن جميع مفردات مقياس التمكين النفسي كانت دالة عند مستوى ٠,٠١، وأن نتائج التحليل العاملي التوكيدي قدمت دليلاً قوياً على صدق البناء لمقياس التمكين النفسي، كما تم حساب الاتساق الداخلي واتضح أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى ٠,٠١، أما بالنسبة للثبات فقد حقق المقياس معاملات ثبات مرتفعة في جميع الأبعاد والذي يؤكد ثبات المقياس حيث كان معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل (٠,٩٠) والتجزئة النصفية (٠,٨٨)، وبناء على ذلك فقد تمتع المقياس بالصدق والثبات و يمكن استخدامه علمياً.

**الكلمات المفتاحية:** التمكين النفسي- المعلمين.

## مقدمة:

يعد المعلم هو العنصر الأساسي والمهم للعملية التعليمية ولا يمكن نجاحها بدونه، وفي الوقت الحاضر أصبح دوره لا يقتصر على تحقيق الأهداف التربوية، ونقل المعلومات والمعارف وكونه مرشداً وموجهاً لطلابه فحسب، بل أمتد ليشمل التنمية الذاتية والإنتعاش علي كل ما هو جديد فهو عماد التنمية البشرية والجسر الذي يربط بين المعرفة والتعليم وبين الأجيال الصاعدة، مما يساعد علي التطور والتكيف مع مستحدثات العصر الحالي لتكوين شخصية الأجيال الصاعدة وإعدادها لمواجهة تحديات المستقبل.

ويعد التعليم المفتاح الرئيسي لحل العديد من المشكلات بطريقة مثيرة ، وهو السلاح الفعال لجعل المجتمع نسيجاً واحداً، ويمتلك المعلم القدرة الفريدة علي تنمية قدرات الطلاب علي التفكير والابداع؛ ولذا فقد أولت نظم التعليم علي اختلاف فلسفتها إهتمام بالغ بالارتقاء بمستوي المعلم المهني؛ مما ينعكس أثره علي العملية التعليمية، وفي ظل هذا العصر الذي يتسم بالتغير السريع والتطور التكنولوجي الهائل يسود إتجاه لدي علماء النفس إلى التركيز علي ما يسمى علم النفس الإيجابي ، الذي يدعو إلي التركيز علي القوى الإيجابية للإنسان ، ومن أهم متغيرات علم النفس الإيجابي والمساهمة في النجاح المهني للمعلم التمكين النفسي psychological empowerment اللازم لمساعدته في تحقيق الضبط والسيطرة علي مجريات حياته والقيام بالأفعال التي من شأنها أن تحقق له أهدافه وتعزز المهارات والمعارف الضرورية لديه ليتحكم في حياته ويوجهها الوجهة الصحيحة (Ramzan et al.,2021:23).

ويعد التمكين النفسي من الموضوعات الجديدة بالبحث في جميع الجهات التنظيمية، ولاسيما المدارس لما له من أثر فعال في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين؛ فهو يعد أمراً حيويًا لفهم كيفية تأثير العوامل الخارجية والداخلية علي أدائهم؛ بالإضافة إلي أن التمكين النفسي من العمليات التي ترتقي بالمعلم في الأنظمة المدرسية المعاصرة إلي مستويات راقية من التعاون وروح الفريق الواحد والثقة بالنفس وروح المبادرة والابداع والتفكير الحر المستقل ومشاركة أوسع ووعي أكبر في ما يقوم به من عمل، من أجل إتاحة مناخ وبيئة محفزة ومشجعة علي العمل والإبداع (Ahmed & Malik,2020:452).

ويري (Ozarali N,2015:368) أن الأفراد الذين يشعرون بالتمكين النفسي يصبح لديهم القدرة علي العمل أكثر من أقرانهم الذين لا يشعرون به، ويكون لديهم القدرة علي التعاون

## الخصائص السيكومترية لقياس التمكين النفسي

مع المحيطين بهم، وتحويل أفكارهم الي أفعال أكثر إنتاجية وفعالية وكفاءة، إذ يزيد من دافعيتهم لتحمل مسؤوليات العمل، كما يعزز من قدرتهم علي العمل بشكل مبدع وزيادة ثقتهم بأنفسهم وقدراتهم الذاتية.

والتمكين النفسي للمعلم ليس ظاهرة جديدة ولكنه مفهوم تم تقديمه كجزء من مبادرات إصلاح التعليم وتم التأكيد عليه مؤخرا بهدف مساعدة المعلمين علي إدراك إمكاناتهم وطاقاتهم وقدراتهم ومواهبهم وتسخيرها في تحسين أدائهم (Celik&Atic,2020:77)، وهو نوعاً من الدوافع الداخلية التي تعكس توجه المعلم لدوره الوظيفي؛ فالمعلم ذو التمكين النفسي المرتفع لديه القدر الكافي من الرضا الوظيفي والنية لمواصلة التدريس بكفاءة، والقدرة علي التأثير في صنع القرار بالمدرسة وإدارتها (Sajid& Jamil., 2022:130).

### مشكلة البحث:

يعتبر التمكين النفسي من المتغيرات النفسية التي ترتقي بالمعلم في الأنظمة المدرسية المعاصرة الي مستويات راقية من التعاون وروح الفريق والثقة بالنفس والابداع والتفكير المستقل، فقد أظهرت دراسة (Salahedin E et al., (2023:75) دور التمكين النفسي في إظهار مستوى أفضل من الثقة بالنفس لدى المعلم، كما أشار إلى أن تمكين المعلم قادر على التأثير في بيئة العمل بطريقة إيجابية. ويساعد المعلم علي تكوين رؤيه واضحة للبيئة المدرسية وأهدافها ومتطلباتها (Cingoz,A &Kaplan,A.(2015)، وعلى الرغم من توافر عدد من المقاييس العربية والأجنبية التي تناولت مفهوم التمكين النفسي إلا أن الباحثة لاحظت من خلال إطلاعها علي الادبيات والأطر النظرية المقاييس المستخدمة لقياس التمكين النفسي كثرة استخدام مفهوم التمكين النفسي في غير مجال التعليم مثل الصحة والبنوك والسياحة وغيرها، وقلة إعداد مقاييس للتمكين النفسي لفئة المعلمين في البيئة العربية وخاصة المجتمع المصري. وبناء على ما سبق تبدو الحاجة لإعداد مقياسًا يقيس التمكين النفسي ويتناسب مع الإطار النظري الذي تبنته الباحثة ومع طبيعة البيئة العربية والمصرية، بالإضافة إلى التحقق من خصائصه السيكومترية من صدق وثبات.

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

١- إلي أي مدي يتوافر لمقياس التمكين النفسي درجة من الصدق والثبات؟

### أهداف البحث:

- التحقق من الخصائص السيكومترية (صدق-ثبات) لمقياس التمكين النفسي لدى عينة من المعلمين.

### أهمية البحث:

- إعداد أداة قياس تتناسب البيئة العربية والمصرية لقياس التمكين النفسي لدى عينة من المعلمين.
- تحديد أبعاد التمكين النفسي.

### المفاهيم الإجرائية للبحث :

#### التمكين النفسي psychological empowerment:

تعرف الباحثة التمكين النفسي إجرائيًا بأنه: "شعور المعلم بطاقة وقوة تنشأ داخلة وتساعده علي التحرر من تحكيمات الآخرين وتمكنه من القيام بعمله علي أكمل وجه وتزيد من إحساس الثقة لديه، مما يشعر الفرد بقيمة وأهمية العمل الذي يقوم به و يكون لديه حرية إختيار كيفية أداء المهام المؤكدة إليه"

ويعبر عنه بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم على مقياس التمكين النفسي المعد في هذه الدراسة، والذي تم تصميمه بناء على التعريف السابق، ويتكون التمكين النفسي من أربعة أبعاد وهي كالتالي:

١- **المعني Meaning**: الملائمة بين متطلبات الدور الذي يقوم به المعلم سواء كان ضمن إهتماماته الشخصية أو عمله أو نشاطه الإجتماعي في جانب وبين معتقداته وقيمه وسلوكياته في الجانب الأخر، وشعور الفرد أن ما يبذله من وقت وجهد في العمل يعتبر ذو قيمة وفائدة وأن بيئة العمل تقدر ما يفعله.

٢- **الكفاءة Competence**: هي إيمان المعلم بقدرته على أداء الأنشطة بمهارة، ووجود الدافعية الذاتية والرغبة لديه للقيام بذلك العمل، وإحساسه بالإمكانات التي يمتلكها وشعوره بالإجادة والمهارة في الأداء.

٣- **الإستقلالية Independence**: شعور المعلم بالمسؤولية الكاملة والسيطرة على الأعمال التي يقوم بها داخل المدرسة، والذي يظهر من خلال المبادرة في وضع القواعد التي تنظم سلوكه

## الخصائص السيكومترية لقياس التمكين النفسي

وممارساته، وإختيار كيفية التصرف في مختلف المواقف المتعلقة بمهنته وإمتلاك حرية تقرير المصير .

٤- التأثير Impact: يشير إلى شعور المعلم أن سلوكه قادر علي إحداث فرق ملحوظ في نواتج العمل داخل المدرسة، ورؤية هذا الأثر في نواتج التعلم على طلابه وإحداث فرق ملحوظ في بيئته يؤثر في الآخرين. المعلمين: Teachers :

تعرف الباحثة المعلم في هذه الدراسة بأنه: الشخص الموظف في وزارة التربية بوظيفة معلم من خريجي كليات التربية والآداب من الذكور و الإناث وتتراوح اعمارهم من ٢٥ الي ٥٥ عام المقصود بهم في هذه الدراسة معلمي المرحلة الابتدائية).

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

يعد التمكين النفسي من أهم مصطلحات علم النفس الإيجابي التي ظهرت بوضوح مؤخراً وهو مصدر قوة وطاقة تعمل علي تحرير الإنسان بصفة عامة والمعلم بصفة خاصة من تحكيمات الآخرين التي تعوقه عن تحقيق أهدافه التي يصبو اليه؛ ومن هنا جاء مغزي الدراسة الحالية؛ ولقد تناولت الباحثة في هذا الفصل عرضاً مفصلاً لمتغيرات الدراسة؛ حيث تم عرض متغير التمكين النفسي من زوايا عديدة كتطوره التاريخي وتعريفاته المختلفة، وأبعاده، وخصائص المعلمين المتمكنين نفسياً، واهمية التمكين النفسي لديهم .

### مفهوم التمكين النفسي :

يؤكد المعجم الوسيط أن التمكين من مكن ومكين، أي جعله عظيم ورفيع المكانة، واصطلاحاً يشير التمكين الي إعطاء القوة والسلطة وتعزيز المشاعر الايجابية ( إبراهيم أنيس وأخرون، ٢٠٠٤: ٥٨٧). وفي اللغة الانجليزية قد عرف قاموس (Oxford) التمكين علي أنه إعطاء القدرة للشخص فهو العملية التي يكون فيها الفرد ذو قوة، ويشير قاموس (Lon Man) إلي كلمه مكن Empowerment إلي إعطاء الشخص تحكماً أكثر في حياته) طلعت منصور وآخرون، ٢٠١٤: ٨٣٤).

ويعرف APA(2007:328) التمكين النفسي بأنه تعزيز المهارات والمعارف والثقة الضرورية لكي يتحكم الشخص في حياته ويوجهها الوجهة الصحيحة.

وتم تعريف التمكين النفسي اصطلاحياً لأول مره علي يد كلاً من Kanugo وCogner&(1988:477) بأنه عملية إرتقاء بالكفاءة الذاتية بين الأفراد تؤدي الي تعزيز قدرات الفرد

وزيادة فاعليته وقدرته علي العمل، ثم تطور المفهوم علي يد (Speitzer 1995:1446) فعرّفه بأنه تصور شخصي لأداء العامل في عمله ودوره في المنظمة التي يعمل بها . ويعرف (Degago E(2014:62) التمكين النفسي بأنه الشعور الذي يجعل الأفراد يشعرون بقيمة العمل من خلال إشتراكهم في إتخاذ القرارات والثناء عليها.

ويعرفه طلعت منصور وآخرون (٢٠١٤:٨٣٧) بأنه إطلاق العنان لقدرات الفرد وتوسيع الخيارات أمامه في التعليم والتعلم وفرص العمل والحصول علي حياة كريمة وتعزيز مهارات التعلم والإبداع والثقة بالنفس وتحمل المسؤولية وإرتفاع مستوي الطموح لديه.

ويعرف (Hyoun Sook Lim(2015:20) التمكين النفسي بأنه قدرة الفرد علي توظيف وتنمية ما لديه ويعرف قدرات وإستعدادات نفسية تجعله قادر علي إتخاذ القرارات المناسبة في مواقف حياته المختلفة.

ويعرف التمكين بأنه الحالة النفسية المسيطرة علي كل ما يقوم به الفرد من أعمال ونشاطات تركز علي كيفية إدراك الفرد لما يقوم به بالإضافة إلي رفع الكفاءة الذاتية وإزالة جميع المعوقات التي تسبب الشعور بالعجز والضيق (Cingoz & Kaplan:2015:65).

ويعرف كلاً من (Batool S&Batool R(2017:5) التمكين النفسي بأنه الفعل الذي يعطي تفويض السلطة لأفراد المنظمة من خلال المشاركة في صنع القرار وتشجيع الأفراد داخل المنظمة علي المشاركة في وضع اللوائح والقوانين.

ويعرف ابو اسعد احمد (٢٠١٧) التمكين النفسي بأنه حافز داخلي يبرز من خلال العديد من المدركات التي تعكس موقف الأفراد تجاه الأعمال والمهام التي يقومون بها والانتقال بالقدرات الشخصية من المستوي السلبي إلي إحترام الذات .

كما عرفته شيري مسعد (٢٠١٧) بأنه تكوين ودافع داخلي وشعور إيجابي يتولد لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم نحو عملهم.

ويعرف (Alonson & Topa (2018:3) التمكين النفسي على أنه حالة نفسية إيجابية تولد لدي الفرد دوافع إيجابية.

وعرف (Ito Akpan Ukpe (2019:15) التمكين النفسي على أنه شعور داخلي يمكن الفرد من التحكم والسيطرة في طبيعة عملة من خلال توفير قدر من الاستقلالية والكفاءة تمكنه من التأثير في مهام عمله.

## الخصائص السيكومترية لقياس التمكين النفسي

وعرفته أسماء عرفان (٢٠٢٠) بأنه الدافع الداخلي لأداء مهام العمل والذي ينشأ لدي الفرد كنتيجة لمجموعة من التقييمات المعرفية الذاتية لمهام العمل.

وعرفه كل من (Lamenthan Muda&Yuen Fook(2020:28) بأنه حالة دافعية نفسية تتكون من المعني والكفاءة والإختيار والتأثير،

وعرفه فيصل ابوعاصي (٢٠٢١) بأنه دافع داخلي لدي الفرد يعزز من مواقفه الايجابية ويزيد من قدرة الفرد علي الإحساس بمعني وقيمة عملة وتأثيره في الآخرين مما يؤدي إلي رفع مستوى الثقة بالذات والإنتاج في العمل وفق معتقداته وأفكاره وحالته النفسية.

وعرفه كلاً من (sajid &jamil (2022:128) بأنه نوع من الدوافع الداخلية التي تمنح المعلم الطاقة لإدراك ذاته فيما يتعلق بكفاءته وتأثيره وإستقلاليته نحو بيئة العمل وجدوى وظيفته.

وعرفته هناء زكي(٢٠٢٢) بأنه حالة معرفية تقوم علي تحرير الطاقة الكامنة لدي الأفراد ومساعدة الفرد ليكون عضواً عاملاً فاعلاً في المجتمع.

وعرفه كل من (Lia Amelia& Laila Meiliyandrieh (2022:9) بأنه حالة دافعية نفسية داخلية تمنح الفرد الطاقة لإدراك ذاته وتعزيز إستقلاليته والتغلب علي الشعور بالعجز والقيام بعمله علي نحو جيد.

وعرفه هشام عزمي (٢٠٢٣) بأنه إدراك المعلم لقدرته في أداء مهامه الوظيفية بنجاح بالإعتماد علي مهاراته الفردية في تأسيس علاقات وصدقات مع الزملاء والتأثير فيهم لمواجهة العقبات وإتمام العمل المدرسي بنجاح.

ويعرفه (Shokrale Babaei et al., (2023:190) بأنه مدي قدره الفرد علي توظيف وتنمية ما لديه من قدرات واستعدادات نفسية تجعله قادر علي التحكم واتخاذ القرارات المناسبة في مواقف الحياة المختلفة.

ويعرفه (Salahedin Ebrahimi et al., (2023:63) بأنه شعور داخلي يمكن الفرد من التحكم والسيطرة في طبيعة عملة من خلال إدراكه لأهمية عملة ونوع من أنواع التقييم الذاتي الإيجابي الذي يؤدي الي السلامة النفسية والدافعية في العمل للمعلمين.

ويعرفه (Lilan Sun (2023: 184) بأنه إدراك الفرد معني العمل الذي يقوم به وأن لديه الكفاءة والمقدرة الازمة لإنجاز مهامه وقدرته علي أن يختار وينظم عمله ويشعر أن لعمله تأثير إيجابي علي منظمته.

ومن خلال العرض السابق لتعريفات التمكين النفسي تـري الباحثة أن معظم علماء النفس إتفقوا علي أن التمكين النفسي يتضمن تهيئة الفرد ودعم نموه النفسي بما يحقق تفعيل لقدراته وطموحاته، كما يساعد علي إدراكه لذاته بطريقة إيجابية وإرتفاع مستوى الطموح لديه وتحقيق التوازن النفسي لديه وقبول الآخرين مما يساعده علي أن يكون عضواً فاعلاً في جماعته قادر علي القيام بدورة في المجتمع.

#### ثانياً: مفاهيم متداخلة مع التمكين النفسي :

ويري كلاً من سارة مرزوق،(٢٠٢٣:٣٠٥)، (Rizvi.,et al, 2020:281) أن التمكين النفسي يرتبط بعدة مفاهيم متداخلة معه وهي:

#### \* فاعلية الذات Self-efficacy:

تعني فاعلية الذات قدرة الفرد على السيطرة والتحكم في سلوكه بمرونة والتعامل مع المواقف والصعوبات بمثابرة وصبر لتحقيق النتائج المرجوة، وهي تحدد الأنشطة التي ينخرط فيها الأفراد ومدى الجهد الذي سيبدلونه لتحقيق الأهداف المرجوة، ومدى إستمرارهم في مواجهة وتحمل الشدائد.

ويتضح من هذا التعريف أن هناك تداخل بين فاعلية الذات والتمكين النفسي ولتوضيح هذا التداخل فقد قام (Zimmerman M& Rappaport J,1988:728) بإجراء دراسة علي عينة من الراشدين لقياس كل مظاهر التمكين النفسي ومن بين هذه المظاهر فاعلية الذات وقد أثبتت نتائج هذه الدراسة أن أي تغير أو إنخفاض في مستوى التمكين النفسي لعينة الدراسة يرجع إلي إنخفاض مستوى فاعلية الذات.

كما يري (Morrison Patrick M.(2014:34) أن التمكين النفسي يتعلق بمدى فاعلية الذات فالأفراد ذوي الفاعلية الذاتية المرتفعة يشعرون بمزيد من الرضا عن عملهم ويرتفع تمكينهم النفسي مقارنة بذوي الفاعلية الذاتية المنخفضة.

ويري (Damrah,L(2022:3) أن فاعلية الذات وسيلة من وسائل زيادة التمكين النفسي، وأن التمكين النفسي يختلف عن فاعلية الذات في كونه يهدف إلى التركيز علي كيفية القيام بالنشاط نفسه ولا يقتصر فقط علي مجرد توقع للنتائج التي ستحدث.



\* تحقيق الذات self-actualization:

هو عملية السعي نحو الإستغلال الكامل لإمكانات الفرد وإستخدامها وإستثمارها بطريقة إيجابية وهو ما يعد مفهوماً رئيسياً لشعور الفرد بهويته وإحساسه بقيمته في الحياة (APA,2009:454) .

ويعرف ماسلو Maslow تحقيق الذات بأنه الإستخدام والتوظيف الكامل لمواهب الفرد وإمكاناته وقدراته علي نحو يحقق للفرد إدراكه لقيمة ذاته (Tripathi, Nishi & Moakumla,2014:501).

ويري ماسلو Maslow أن تحقيق الذات يمكن ان يتحقق كاملاً إذا وجدت الحاجات الأساسية مثل ( الأمن والحب والتقدير والحاجات الجسمية) إشباعاً لها، فإن تمكين الذات تعني تقرير الفرد عن نفسه وقدراته وإمكانياته، بينما تحقيق الذات هو سعي الفرد نحو تحقيق إمكانياته وموهبة في ضوء تفهمه وتقبله لذاته، وهذا السعي يحدده تمكين الفرد لذاته.

\* نصرة الذات self- Advocacy:

تعرف رابطة علم النفس الأمريكية ( APA ) مناصرة الذات بأنها العملية التي بواسطتها يقوم الأفراد بعمل إختياراتهم وممارسة حقوقهم بشكل يقوم على أساس توجيه الذات، وتعزيز الدوافع الذاتية لديهم وتعليمهم كيفية القيام بدور نشط في عملية صنع القرار وتحديد الأهداف المتعلقة بأهدافهم الحالية والمستقبلية (APA,2009:854).

وتعبر نصرة الذات عن الجهود المبذولة من الأفراد للتعبير عن أنفسهم واتخاذ القرارات والإجراءات التي تؤثر علي حياتهم والوصول الي أعلى مستوي من الاستقلالية، بينما يؤكد تمكين الذات علي أن يكون لدي الفرد القدرة علي إتخاذ القرارات وشعوره بالتوجه الذاتي والتعبير عن آراءه في صورة أفعال ملموسة تعبر عنه كشخص إيجابي في المجتمع . ( Barnett, L. A,2014:12)

\* تقدير الذات self- Esteem:

يعرف قاموس أكسفورد لعلم النفس الإيجابي Oxford Handbook of Positive مفهوم تقدير الذات بأنه تقييم الفرد لنفسه، وشعوره بالإحترام والقيمة والكفاءة وشعور الفرد بأنه جيد بدرجة

مقبوله له وللآخرين الكفاية، كما يشتمل على قناعات الفرد حول نفسه بالإضافة إلى بعض الحالات الشعورية، مثل الانتصار واليأس والفخر والخلج (Snyder.,et al,2020:135). ومفهوم تقدير الذات يشير إلي وجهة نظر الفرد وإتجاهه نحو ذاته ولكنة لا يتضمن بالضرورة تصورات حول سيطرة الفرد أو وعيه النقدي أو مهاراته الأزمة ليصبح له قيمة وأهمية في بيئته. ويهتم تمكين الذات بالأحكام المتعلقة بالإمكانات الشخصية بينما يهتم تقدير الذات بالأحكام المتعلقة بالقيم والمبادئ الشخصية، وقد أشار (Zimmerman M,1995:583) إلي أن الأفراد الذين يعانون من ضعف تقدير الذات قد يظهرون شعور تخيلي بعدم قدرتهم علي أداء عملهم رغم إنهم يمتلكون الخصائص الأخرى المرتبطة بالتمكين النفسي.

#### \* المساعدة الذاتية self- Help:

يعرف (APA,2009:854) المساعدة الذاتية بأنها عملية يشترك فيها مجموعة من الأفراد معاً ، يعيشون خبرة أو مشكلة ترتبط ويكون هدفهم الأساسي هو تقديم الدعم والمساعدة لحل هذه المشكلة وتحقيق منفعة فردية أو منفعة متبادلة ، وفقاً لقاموس APA لعلم النفس، فإن الفوائد المحتملة لمجموعات المساعدة الذاتية التي قد لا يتمكن المحترفون من تقديمها والتي تشمل الصداقة والدعم العاطفي والمعرفة التجريبية والهوية والأدوار الهادفة والشعور بالانتماء، بينما يعرف التمكين بأنه قوة وقدرة وتأثير الفرد في حياته أو في حياة الآخرين وبالتالي فهي شكل من أشكال التمكين.

#### \* السلطة أو القوة Power:

يعرف المعجم الفلسفي (١٩٧٨:٦٧٠) السلطة Power بأنها مدي قدرة الأفراد علي إمتلاك الموارد التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم ومقاومة الأضطهاد ،ويمكن القول أن القوة هي قدرة الفرد علي القيام بمهمة معينة لم يكن قادر علي القيام بها من قبل.

ويري (Lethbridge K, (2012:256) أن السلطة تعتمد علي التمكين ولكن التمكين لا يعتمد علي السلطة وأن مفهوم القوة مرتبط بمفهوم التمكين النفسي حيث التمكين هو شعور بالسيطرة والمشاركة النشطة في البيئة ويمكن للفرد أن يكون ممكن نفسياً دون أن يكون لديه السلطة؛ فالأفراد لا يحتاجون ألي إمتلاك السلطة الرسمية من أجل السيطرة علي بيئاتهم ، وكثيراً من الأشخاص ذو وضع إجتماعي متدني ويكافحون من أجل أن يكون لهم تأثير في بيئتهم الاجتماعية أو السياسية ، فالقوة شرط للتمكين النفسي ولكنها شرط غير ضروري.

\* الراحة النفسية psychological comfort:

يعرف (Linle A et al., 2009:878) الراحة النفسية بأنها العلاقة الإيجابية مع الآخرين، والإستقلالية، والهدف في الحياة، وقبول الذات، والنمو الذاتي، ويمكن فهم الراحة النفسية بوصفها انعكاسا لدرجة الرضا عن الذات وفهم الذات والوعي به عندما تتكون لدى الفرد صورة دقيقة واضحة عن نفسه ويكون واعي بحالته المزاجية.

كما يرتبط التمكين بالراحة النفسية Comfort Psychic التي تشير إلى تقييم الفرد المعرفي والعاطفي للمواقف والخبرات الحياتية، أو الإتصال المنسجم مع العالم الخارجي، وتتطلب هذه العملية إجراء تقييم لنقاط القوة الداخلية والخارجية للفرد وفهمها فضلا عن الحواجز الخارجية أو كتل السلطة Blocks Power التي تؤثر في سهولة تطوير الموارد الشخصية والعلاقات الشخصية، وتؤدي إلى عرقلة الموارد والمعارف التي من شأنها دعم وتطوير وإستدامة الشعور بإيجابية وإحترام الذات، والثقة، والشعور بالتمكين النفسي (Pinto, 2017:8).

ثالثاً: أبعاد التمكين النفسي :

لقد تعددت وتنوعت أبعاد التمكين النفسي وفقاً للأهداف التي يسعى لها الباحثون، ففي البداية قام كلاً من (Conger & Kanungo, 1988) بوضع أول تصور للتمكين النفسي ثم أعقبه بعد ذلك التصور الذي قام به (Thomas & Valthouse, 1990) ثم قامت (Spreitzer, 1995) بعمل بحث محكم عن التمكين قائم على الجمع بين علم النفس، وعلم الإجتماع، والتربية ولعل من أشهر الأبعاد التي إتفقت عليها الدراسات والابحاث حيث ينظر للتمكين كمجموعة من الإستجابات التحفيزية التي تشكل بيئة عمل والتي توجه الفرد نحو العمل، وتتضافر هذه الاستجابات الأربعة مع بعضها لتشكيل البناء المتكامل للتمكين النفسي وفيما يلي عرض تفصيلي لهذه الأبعاد :

١- المعني Meaning

لقد عرف (Jamian et al., 2019:4) المعني علي أنه إحساس الفرد وإدراكه بقيمة وجدوي العمل الذي يؤديه مع ضرورة وجود الإنسجام والتوافق بين معتقداته وقيمه وبين العمل الذي يقوم به.

ويري (Özaralli N,2015:369) أن عندما يكون لدي العاملين نظرة تقديرية لعملهم فإنهم سيصبحون أكثر تركيزاً و فاعلية في عملهم وعندما يدرك العاملون أن متطلبات وظائفهم ذات مغزى فسوف يبذلون مزيداً من الجهد لتحقيق ما يطلب منهم من أعمال علي أكمل وجه . ويري (Jordan,et al.,(2017:18) أن المعنى يلعب دور المحرك الاساسي لعملية التمكين فالشعور بانخفاض المعنى يؤدي بالفرد إلى الإحساس باللامبالاة والشعور بعدم الإندماج والإنعزال وهذا ينعكس بصورة سلبية علي كفاءة وجودة العمل بينما يؤدي إرتفاع الشعور بالمعنى إلي مزيد من الإلتزام والمشاركة وبذل الجهد والتوافق بين معتقداته وقيمة وبين العمل الذي يقوم به.

### ٢- الكفاءة Competence

يري كلاً من (Pathak & Srivastava( 2016:199) أن الكفاءة هي قدرة العامل علي أداء مهام عملة مما يعكس ثقته في نفسه لتلبية متطلبات العمل. ويري طلعت منصور وآخرون (٢٠١٤:٨٤٣) أنه تصور العامل على إنجاز مهامه وإتقانها من خلال ما يمتلكه من مهارات تؤهله لهذا الإتقان بكفاءة. ويري (Fock et al.,(2013:288) ؛ أن الكفاءة ترتبط بالدافعية الجوهرية الحقيقية ، وأن مزاج الفرد يؤثر علي فاعليته وكفاءته ومن ثم فإن الإتجاهات نحو العمل والرضا المهني يؤثر فيها الأمزجة الخاصة بالفرد.

ويري (Adamu et al.,(2015:8) ؛ أن بيئة العمل التي تؤمن الدعم للعاملين تزيد شعورهم الذاتي بالإدارة و تدفعهم للإهتمام أكثر بعملهم وإتخاذ قرارات أكثر عقلانية .

### ٣- تقرير الذات Self-Determination

يري (Ru.,et al (2017:30) أن تقرير المصير يحزر العاملين من قيود الإدارة ويشعرهم بالإستقلالية من خلال تحكمهم في كيفية القيام بمهام عملهم، مما يقلل الضغوط المحيطة بهم ويطلق العنان لقراراتهم و يزيد من شعورهم بالإستقلالية، وهي تشير أيضاً لإمتلاكهم حرية الإجتهد أثناء تبنيهم عمل بما يساعد علي تحقيق أهداف المؤسسة بفاعلية ولذلك فإن هذا البعد يمكن أن يشار إليه ككفاءة ذاتية وهو مرتبط بقدرة الفرد علي أداء عمله ومقاومة كل العقبات مما يدفعه إلي أن يؤدي عمله بأفضل كفاءة.

٤ - التأثير Impact

ويري (Ru .,et al (2017:31) أنه قوة شخصية الفرد في بيئة عمله والسماح له بتقديم إقتراحات تخص عمله ومتابعة القرارات ومساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة التي ينتمي إليها ويعتبر هذا البعد نقيض لمفهوم القصور والعجز في مكان العمل، ولذلك يجب علي الرؤساء إتاحة الفرصة لمروؤوسهم لإبداء رأيهم وسماع مقترحاتهم فيما يتعلق بالتطورات التي يمكن أن تطرأ علي بيئة العمل .

ويؤدي غياب أحد أبعاد التمكين إلي إنخفاض الشعور بالتمكين ولكن لا يلغي تأثير عملية التمكين ككل فمثلاً إفتقار العاملين للشعور بالمعني وإن قراراتهم التي يتخذونها ليست ذات اهمية يؤدي إلي خفض درجة تمكينهم ، ولذلك يجب الإهتمام بتوفير كل أبعاد التمكين (Özaralli N,2015:372).

وعلي صعيد آخر قام (Menon, 1999:162) بتحديد مجموعة أخرى من الأبعاد للتمكين النفسي وهي:

١ - الضبط المدرك Perceived control

يفسر الضبط المدرك بأنه قناعات الفرد المرتبطة بصلاحياته للقيادة وإتخاذ القرار والتحكم في المصادر، بالإضافة إلى قدرته على تنظيم ما يوكل إليه من أعمال.

٢ - الكفاءة المدركة Perceived competence

هذا البعد يعني التحكم في الدور الموكل للفرد، وأداء الوظيفة التي يقوم بها بمهارة والتكيف الإيجابي للمواقف غير المألوفة التي يتعرض لها.

٣ - التوجه للأهداف Goal internalization

المقصود من هذا التبني الحماسي لقضايا وأهداف المؤسسة التي ينتمي لها الفرد، ويصبح تحقيق هذه الأهداف هو شغلة الشاغل (إيمان فوزي، ٢٠١٧:١١).

ولقد اتفقت دراسة كلاً من: رامي أندراوس وعادل معاينة (٢٠٠٨)، وأبا زيد رياض (٢٠١٠)، هيام شاهين (٢٠١٥)، علي مكيد وفاطنة بلقرع (٢٠١٦)، شيري حليم (٢٠١٧) مع دراسة Spreitzer علي الأبعاد وهي (المعني، الاستقلالية، الكفاءة، التأثير) ، واختلفت مع دراسة المهدي الهنداوي (٢٠٠٧) التي حددت الأبعاد وهي (صنع القرار، النمو المهني،

المكانة، فاعلية الذات ، الاستقلالية ، التأثير ) ، ودراسة نجاح السميري(٢٠١٧) والتي حددته بأربعة أبعاد وهي ( أهمية العمل ، الكفاءة المهنية، الفاعلية الذاتية).

ويتضح مما سبق أن التمكين النفسي له أربعة أبعاد تشمل المعني والكفاءة والتأثير وتقرير الذات، حيث يشير المعني إلي إدراك الفرد أن عمله ذو أهميه وقيمة، وتعتبر الجدارة عن ثقة الفرد وإيمانه بأنه يملك القدرة والمهارة والمعرفة للقيام بعمله علي أكمل وجه، ويشير التأثير إلي إدراك الفرد وإيمانه بأنه قادر علي التأثير في نتائج الأداء التنظيمي في المنظمة وفي صنع القرار، ويشير التقرير الذاتي إلي تبني وإمتلاك الموظف أفعال وسلوكيات شخصية تمكنه من إنجاز عمله؛ مما يجعله فعالاً في تحقيق أهداف منظمته.

وقد تبنت الباحثة في هذه الدراسة نموذج(Spritzer,1995) بأبعاده الأربعة (المعني، الكفاءة، التأثير، التقرير)؛ لأنه الأكثر تأثيراً في عمل المعلمين في مهنة التدريس والأكثر أهمية لهم ؛ حيث تساعد أبعاده علي حل المشكلات وإتخاذ القرارات التي تساعد علي التفاعل مع بيئته ويصبح أكثر سيطرة وتفاعل معها.

#### رابعاً: مظاهر التمكين النفسي

يري كلاً من(Okyireh Siddique & Okyireh A ( 2021:257) أن للتمكين النفسي عدة مظاهر وهي:

#### ١- التوافق ذاتي Self-Compatibility:

هو مجموعة الأستجابات التي يظهرها الفرد وتدل علي تمتعه بالأمن الذاتي ،وقدرة الفرد علي التوفيق بين دوافعه ومتطلبات العمل بطريقة تشعره بالرضا والتوازن النفسي .

#### ٢-التوافق إجتماعي Social- Compatibility:

هو مدي نجاح ورضا الفرد في حياة الأجتماعية وشعوره بالتوافق داخل مجموعة العمل التي قام بإختارها، ويقاس التوافق النفسي بمدي نجاح الفرد في إختيار المجموعة المناسبة له ، والتي تناسب أفكاره وميوله وإتجاهاته وقيمه؛ بحيث لا يكون مستتبداً برأيه أو مسابراً دائماً ضمن الفريق الذي أختاره .

#### ٣- التوافق المهني Professional- Compatibility :

يعني إختيار الفرد للمهنة التي يحبها ويسعد بالعمل فيها ،مما يشعره بالتوافق مع بيئة عمله ومع متغيرات هذا العمل التي تستحدث وتتغير بفعل الزمن ، بالإضافة إلي توافق مع قائد

عملة ومع زملائه في العمل مما يحقق الرضا الوظيفي، ويعد التوافق المهني نضج مهني يتجلى في محافظة الفرد علي النظام داخل مؤسسة العمل وإحساسة بالرضا عما يؤديه من عمل .

ويري كلاً من (Singh.,et al ( 2019:515)،(Muda .,et al ( 2020:29) أن للتمكين النفسي عدة مظاهر هي:

١- مظاهر تصويرية **Pictorial appearances**:

وهي التي تتعلق بمدى كفاءة الفرد في إبتكار الأفكار والإحساس بالمشكلات والتقنن في الحلول وهي تساعد الفرد علي النجاح وترتيب الأولويات وتوقع التغيرات التي تحدث في المستقبل.

٢- مظاهر فنية **Artistic appearances** :

وهي المظاهر التي تتعلق بمدى كفاءة الفرد في إستعمال الأساليب والطرائق الفنية أثناء ممارسته لمهامه ومعالجته للمواقف المختلفة، حيث تتطلب المهارات الفنية قدراً معيناً من المعرف التي يتطلبها نجاح الفرد.

٣- مظاهر إجتماعية **Social manifestations**:

وهي المظاهر التي تمكن الفرد من التأثير القوي في الآخرين عن طريق الإحساس بانفعالاتهم ومشاعرهم ومعرفة متى تكون قائد لهم ومتى تتبعهم بالإضافة إلي إتباع الأسلوب اللائق في التعامل مع الآخرين.

خامساً: أهمية التمكين النفسي للمعلمين :

يري كلاً من (Cingoz&Kaplan ( 2015:67) Singh et al., (2019:528) أن للتمكين النفسي أهمية بالغة تتجلى في:

- \* زيادة ثقة الأفراد في قدراتهم وتحسين مستوي إحترامهم لذواتهم لأنهم يرون أنفسهم مشاركين في العمل مما يعزز من مستوي رضاهم عن حياتهم.
- \* جعل الفرد أكثر كفاءة لأداء وظائفه بشكل أفضل، كما يجعله يري بيئة العمل بشكل أكثر وضوحاً ويتصرف بشكل مستقل.

\* تعزيز قدرات العاملين بحيث يتوافر لديهم ملكة الاجتهاد وإصدار الأحكام وحرية التصرف في القضايا التي تواجههم خلال ممارستهم لمهامهم.  
\* تحسين الكفاءة الذاتية واحترام الذات وزيادة الشعور بالسيطرة والوعي والمعرفة وتغيير السلوك إلي الأفضل.  
\* تعزيز السلوك الإبداعي وزيادة الدافعية الذاتية على أداء العمل بشكل أفضل وزيادة الوعي والقدرة على النقض.

ويواجه المعلم العديد من المشكلات النفسية والمهنية التي تشكل عائق يحول دون قدرته علي أداء مهامه المهنية بكفاءة؛ كعدم المشاركة في صنع القرار وعدم إتاحة الفرصة له للتعبير عن رأيه وعدم إحساسه بقيمة عمله وهو ما يمكن ان نسمة عدم التمكين النفسي المهني للمعلمين، ونظراً لأهمية التعليم في الإرتقاء بالأمر والعمل علي نهضتها فكان لا بد من الأهتمام بتمكين المعلم وخاصة إذا علمنا ان كفاءته الإنتاجية تتوقف علي تلبية وإشباع إحتياجاته النفسية والأجتماعية معاً

ولأن التمكين النفسي من العمليات التي ترتقي بالمعلم إلي مستويات راقية من التعاون وروح الفريق والثقة بالنفس والتفكير المستقل وبت روح التحفيز والمبادرة لدية وتحفيزه علي تحمل المسؤولية والوعي بقيمة

العمل الذي يقومون به فكان لا بد من الحرص علي تمكين المعلمين نفسيًا, Agarwal, P.(2018).

ويعد التمكين النفسي للمعلم نوعاً من الدوافع الداخلية التي تعكس توجهه لدوره الوظيفي، وأن المعلم ذو التمكين النفسي لديه القدر الكافي من الرضا الوظيفي والنية لمواصلة التدريس والتأثير في صنع القرار بالمدرسة وإدارتها (Ma& Zhou,2021:10).

### دراسات سابقة:

لقياس التمكين النفسي قام الباحثون في الدراسات السابقة ببناء مقاييس للتمكين النفسي والتحقق من كفاءتها السيكومترية حتى تتناسب مع أهداف دراستهم وهي موضحة كما يلي:  
تهدفت دراسة (Maria-Jesús Albar, et al., (2013 إلي ترجمة وتكييف مقياس التمكين النفسي (Spreitzer(1995 ليتناسب مع البيئة الأسبانية، وتمت عملية الترجمة والترجمة العكسية على فقرات المقياس، ثم تم فحص خصائصها السيكومترية باستخدام عينة



## الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي

مكونة من (272) ممرضًا محترفًا في المستشفيات العامة في مقاطعة إشبيلية. وخضعت البيانات للتحليل العاملي التوكيدي. أظهرت أهمية تحميلات العوامل الحاجة إلى إنشاء نموذج جديد يلغي عنصرًا واحدًا. وقد تبين أن النموذج المكون من 11 بند يمتلك صلاحية بناء كافية وتناسق داخلي. تؤكد النتائج البنية الأصلية المكونة من أربعة عوامل التي حصلت عليها Spreitzer، باستثناء البند 10، وتدعم استخدام النسخة الإسبانية من هذا المقياس في مكان العمل.

تهدفت دراسة (Nanja van Dop et al., 2016) إلى تطوير والتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي المقدم لمستخدمي خدمة المراكز العمة للرعاية بمدينة بروكسيل ببلجيكا، تكونت عينة الدراسة من (349) مستخدم للخدمة في المراكز العامة للرعاية النفسية SUPES تتراوح أعمارهم بين 29-51 عامًا، ويتكون المقياس من 17 مفردة مقسمة علي أربع أبعاد (المعني والدافعية وتقرير المصير والتأثير)، فهو نسخة منقحة من Spreitzer (1995) وكشف التحليل العاملي التوكيدي تمتع المقياس ككل بدرجة عالية من الاتساق الداخلي ( $\alpha = 0.88$ ) كما يشير إلي ان المقياس صالح وموثوق في تقييم الأبعاد المختلفة للتمكين النفسي و أن صدق المقياس كان مرضياً .

تهدفت دراسة (Mayara Larissa Nilsen Schumahr et al., 2018) إلى تقييم الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي بين الممرضات البرازيليات، تكونت عينة الدراسة من (219) ممرضه تتراوح أعمارهم بين 29-48 عامًا، وتكون المقياس من أربع ابعاد وهي ( المعني والتأثير والدافعية والإستقلالية) تم تطبيقه في صورة استبيان مكون من 32 مفردة، وظهرت نتائج التحليل العاملي التاكيدي والأكتشافي إتساقاً داخلياً جيداً تراوحت المعاملات الخاصة بها من 0,65 الي 0,84، أظهر تقييم ثبات الاختبار مؤشرات معتدلة للمقاييس الفرعية، ولذلك فهو أداة صالحة وموثوقة لتقييم درجة التمكين النفسي بين العاملين في التمريض في البرازيل.

أما دراسة (Ijeoma Opara et al., 2020) فقد هدفت إلى التحقق من صحة مقياس التمكين النفسي المستخدم في تسليط الضوء علي نقاط القوة لدي الفتيات السود في المناطق الحضرية بالولايات المتحدة الامريكية، ولقد تناولت أبحاث محدودة التمكين النفسي الشخصي (PE) بين الفتيات السود فقط. تكونت عينة الدراسة من (377) فتاة سوداء الذين تتراوح أعمارهم

بين ١٤-١٧ عامًا، وحصل ما يقرب من ٦٥% من الطلاب على وجبة غداء مجانية أو مخفضة، وهو مؤشر على الوضع الاجتماعي والاقتصادي المنخفض ويتكون المقياس من ١٧ عنصراً مقسم على أربع أبعاد وهي (المعني والاستقلالية والتأثير والكفاءة). تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) لفحص الصلاحية العملية للعناصر المختصرة-SPCS Y المكونة من ثمانية عناصر بين الفتيات السود. تدعم النتائج هيكل العامل ثنائي الأبعاد المختصر SPCS-Y بين الفتيات السود، بالإضافة إلى ارتباط ال PE الشخصي بالهوية العرقية. توفر النتائج الدعم الأولي للعلاقة التجريبية والنظرية بين PE داخل الشخصية والهوية العرقية بين الفتيات السود. ولقد حقق المقياس معاملات ثبات مناسبة حيث كانت قيمة ألفا كرونباخ ٠,٩٤ و ٠,٨٢، تدعم هذه النتائج استخدام المقياس كأداة قياس موثوقة وصالحة. بينما هدفت دراسة (CLARA EDITH MUÑOZ-MÁRQUEZ et al., (2022) هدفت إلى بناء مقياس التمكين النفسي للبيئة المكسيكية والتحقق من صدقه، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٦٩) شخصاً من ٥ ولايات مكسيكية متوسط العمر ٢٩ سنة، ٥٩% منهم حاصلون علي شهادات جامعية، ويقاس هذا النموذج التمكين النفسي من خلال ثلاث أبعاد هي (الاستقلالية و الحزم وضبط النفس واحترام الذات) ، ويشمل المقياس علي ٣٠ مفردة، ولقد تم استخدام النموذج الهيكلية لدراسة العلاقة بين التمكين النفسي وأبعاده ، وأشارت نتائج تطبيق هذا المقياس إلى صدق وثبات مقياس التمكين النفسي المكسيكي كما قدمت نتائج الدراسة ادلة علي بناء التمكين النفسي للاستقلالية ودعمها .

في حين أن دراسة (Margarida Oliveira(2023) قد هدفت إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي في البيئة البرتغالية ، وتكونت عينة الدراسة من (٥٤٥) عامل من المنظمات الصناعية البرتغالية، ويتكون المقياس من أربعة ابعاد هي (المعني، التأثير، الكفاءة، تقريرالمصير)، وكشف التحليل العاملي التوكيدي تمتع المقياس ككل بدرجة عالية من الاتساق الداخلي ( $\alpha = 0.91$ ). تشير النتائج التي تم الحصول عليها إلى أن الأبعاد الأربعة كانت مترابطة بشكل معتدل، كما أن صدق المقياس كان مرضياً أيضاً. كما تشير نتائج هذه الدراسة إلى أنه تقوم المنظمات البرتغالية بتحليل مستوي التمكين النفسي لموظفيها لإيجاد حلول للمشاكل التي تواجه الموظفين.

أما دراسة Schermuly, Carsten Christoph et al., (2023) فقد هدفت إلى التحقق من تطوير وإختبار (أداة لقياس ثقافة التمكين النفسي) IMPEC داخل المؤسسات الحكومية في ألمانيا، تكونت عينة الدراسة من ( ٢٠٨ ) موظف الماني ، الذين أكملوا استبيانًا مكونًا من ٢١ مفردة علي ٣ أبعاد، و تم التحقق من صدق النموذج العملي الثنائي للمقياس عن طريق التحليل العملي التوكيدي، ووجد أن هذين العاملين مرتبطان بجوانب خضعت الأداة للمحتوى والصدق الظاهري بالإضافة إلى تحليل العوامل. وتم تحليل الاتساق الداخلي من خلال معامل ارتباط كرونباخ ألفا وبيرسون. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام IBM SPSS الإصدار ٢٣. وتم الحصول على قيمة ألفا كرونباخ البالغة ٠,٩٤ في تحليل الموثوقية. وأظهرت النتائج أن مقياس التمكين النفسي للموظفين الكلي يتمتع بثبات داخلي استثنائي (>9). حصلت المجالات الثلاثة للمقياس ومقياس التمكين الإجمالي على درجة قريبة من ١، مما يشير إلى ارتفاع معامل الارتباط .

عرضت الباحثة مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت إعداد أدوات مقننة لقياس التمكين النفسي والتحقق من كفاءتها السيكومترية، وتعددت أبعاد التمكين النفسي في كل دراسة وفقًا للبيئة المعد فيها المقياس ووفقًا لأهداف الدراسة، كما تنوعت طرق حساب الصدق والثبات ما بين التحليل العملي الاستكشافي، والتحليل العملي التوكيدي، ومعامل ألفا كرونباخ.

### إجراءات البحث:

#### ١ - الهدف من المقياس:

يهدف هذا المقياس إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي من وجهة نظر المعلمين.

#### ٢ - عينة البحث:

تكونت عينة الدراسة من (٢١٣) معلم ومعلمة، تراوحت أعمارهن بين (٢٥ - ٤٧) بمتوسط عمر (٣٨,١١).

#### ٣ - خطوات إعداد المقياس:

تم اتخاذ الخطوات الآتية من أجل إعداد هذا المقياس واشتقاق أبعاده وعباراته وذلك من خلال المصادر الآتية:

أ- مراجعة التراث النفسي بما تضمنه من كتب أو مراجع أو رسائل عربية وأجنبية، التي تناولت مفهوم التمكين النفسي بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وما يرتبط بهذا المفهوم من أبعاد.

ب- الاطلاع على المقاييس العربية والأجنبية التي تناولت مفهوم التمكين النفسي، وبناء عليه تم تحديد أبعاد المقياس وتحديد المفهوم الاجرائي لكل بعد، وفيما يلي جدول (١) يوضح تلك المقاييس التي تم الاعتماد عليها في إعداد مقياس التمكين النفسي:

### جدول (١)

#### المقاييس التي تم الاستناد إليها في إعداد مقياس التمكين النفسي

العدد الكلي للعبارة	الأبعاد	السنة	اسم المؤلف	اسم المقياس	التسلسل
٦	الاحساس بالكفاءة-الاحساس بالقوة والتحكم	(1995)	Chiles & Zone	مقياس التمكين النفسي (للموظفين).	١
١٢	المعني- الكفاءة -التأثير - الاستقلالية	(1995)	Spritzer	مقياس التمكين النفسي(للموظفين).	٢
١٥	الاستقلالية- المشاركة المسؤولية	(1995)	Roller K	مقياس التمكين النفسي(للموظفين).	٣
٩	التحكم المدرك-الكفاءة المدركة- استمتاع اهداف العمل	(1999)	Menon S	مقياس التمكين النفسي(للموظفين).	٤
٤٥	الفاعلية المدركة-الضبط والسيطرة- المعني-استمتاع الهدف	(٢٠١٥)	هيام شاهين	مقياس التمكين النفسي(للمعلمي التربوية الخاصة).	٥
٢٥	المعني-الكفاءة - التأثير - الاستقلال	(2015)	مي السيد ولبنى شهاب	مقياس التمكين النفسي(للمعلمين).	٦
٢٥	المعني-الكفاءة - التأثير - الاستقلال	(2019)	Singh & Kaur	مقياس التمكين النفسي(للمعلمين).	٧
١٢	المعني-الكفاءة - التأثير - الاستقلال	(2020)	Kanbur E & Kanbur A	مقياس التمكين النفسي(للموظفين).	٨
٤٠	المعني-الكفاءة - التأثير - الاستقلال	(٢٠٢٠)	الحميدي الضيدان	مقياس التمكين النفسي(أعضاء هيئة التدريس).	٩
٢٠	الإحساس بالمعني- الكفاءة-حرية الاختيار- التأثير	(٢٠٢١)	أسماء عرفان	مقياس التمكين النفسي(للمعلمين).	١٠
١٢	أهمية العمل- الكفاءة-التأثير - الاستقلالية	(2021)	Van der et al.,	مقياس التمكين النفسي(للمعلمين).	١١

## الخصائص السيكومترية لقياس التمكين النفسي

١٢	مقياس التمكين النفسي (للمعلمين).	اماني عادل سعد	(٢٠٢٢)	المعني - الكفاءة - التأثير - الاستقلالية	٣٢
١٣	مقياس التمكين النفسي (للمعلمين).	ايمن منير	(٢٠٢٢)	المعني - الكفاءة - التأثير	١٢
١٤	مقياس التمكين النفسي (للمعلمين).	سري أسعد وحامد أسود	(٢٠٢٢)	المعني - تقرير المصير - الكفاءة	٣٠
١٥	مقياس التمكين النفسي (للمعلمين).	TsangKwok.,etal	(2022)	المعني - تقرير المصير - الكفاءة	٢١
١٦	مقياس التمكين النفسي (للمعلمين).	هشام عزمي	٢٠٢٣	المعني - الكفاءة - التأثير - الاستقلالية	٣٨
١٧	مقياس التمكين النفسي (للمعلمين).	اماني صموئيل زكريا	٢٠٢٣	تفويض السلطة - الدافعية والعمل الجماعي - السلوك الإبداعي - المشاركة في صنع القرار	٣٣

واستناداً إلى كل هذه المصادر، تم تصميم مقياس الدراسة - مقياس التمكين النفسي .

### وصف المقياس:

- تكون المقياس من ( ٣٦ ) عبارة موزعة على أربع أبعاد هي:
- البعد الأول: المعني، وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه الملائمة بين متطلبات الدور الذي يقوم به المعلم سواء كان ضمن إهتماماته الشخصية أو عمله أو نشاطه الإجتماعي في جانب وبين معتقداته وقيمه وسلوكياته في الجانب الآخر، وشعور الفرد أن ما يبذله من وقت وجهد في العمل يعتبر ذو قيمة وفائدة وأن بيئة العمل تقدر ما يفعله. ويتضمن هذا البعد من (١٣) عبارة.
  - البعد الثاني: الكفاءة، وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه هي إيمان المعلم بقدرته على أداء الأنشطة بمهارة، ووجود الدافعية الذاتية والرغبة لديه للقيام بذلك العمل. وإحساسه بالإمكانات التي يمتلكها وشعوره بالإجادة والمهارة في الأداء. ويتضمن هذا البعد من (٩) عبارات.
  - البعد الثالث: الاستقلالية، وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه شعور المعلم بالمسؤولية الكاملة والسيطرة على الأعمال التي يقوم بها داخل المدرسة، والذي يظهر من خلال المبادرة في وضع القواعد التي تنظم سلوكه وممارساته، وإختيار كيفية التصرف في مختلف المواقف المتعلقة بمهنته وإملاك حرية تقرير المصير. ويتضمن هذا البعد من (٧) عبارات.
  - البعد الرابع: التأثير، وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه شعور المعلم أن سلوكه قادر علي إحداث فرق ملحوظ في نواتج العمل داخل المدرسة، ورؤية هذا الأثر في نواتج التعلم على طلابه وإحداث فرق ملحوظ في بيئته يؤثر في الآخرين. ويتضمن هذا البعد من (٧) عبارات.

وفيما يلي جدول (٢) توزيع عدد عبارات مقياس التمكين النفسى:

جدول (٢) توزيع عبارات مقياس التمكين النفسى

عدد العبارات	أرقام العبارات	البعد
١٣	٣٥-٣١-٢٨-٢٦-٢٤-٢١-٢٠-١٧-١٣-١١-٩-٥-١	المعنى
٩	٣٦-٣٤-١٦-١٥-١٤-١٢-١٠-٨-٢	الكفاءة
٧	٢٣-٢٢-٢٧-٢٣-٢٢-٦-٤	الاستقلالية
٧	٣٠-٢٩-٢٥-١٩-١٨-٧-٣	التأثير
٣٦		إجمالى عدد العبارات

وقد روعى عند إعداد العبارات ما يلي:

- أن تكون العبارات واضحة وسهلة الفهم بالنسبة لأفراد العينة.
- أن تعبر كل عبارة عن البعد الذى تقيسه.
- أن تتناسب العبارات مع خصائص أفراد العينة.
- أن تراعى المستوى التعليمى والثقافى والبيئى لأفراد العينة.

#### تصحيح المقياس :

تم وضع أمام كل مفردة مقياس ليكرت خماسي (موافق بشدة، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق بشدة ) ، و يضع المعلم علامة (√) فى الخانة التي تتوافق معه. حيث يعطى للمعلم خمس درجات إذا اختار البديل " موافق بشدة " وأربع درجات إذا اختار البديل " موافق " و ثلاث درجات إذا اختار البديل " محايد " و درجتين إذا تم اختيار البديل " غير موافق " و درجة واحدة إذا تم اختيار البديل " غير موافق بشدة " بالنسبة للمفردات الإيجابية و العكس بالنسبة للمفردات السلبية ، وبذلك تتراوح درجات المقياس بين ٣٦ - ١٨٠ ، وكل ما ارتفعت الدرجة دلت على ارتفاع التمكين النفسى .

وتم تطبيق مقياس التمكين النفسى على عينة قوامها ( ١٤٧ ) معلم لحساب صدق وثبات المقياس ، و ذلك على النحو التالى :

## الخصائص السيكومترية لقياس التمكين النفسي

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي :

تم التحقق من صدق وثبات المقياس ويتضح ذلك فيما يلي:

١ - صدق المقياس:

الصدق العاملي لمقياس التمكين النفسي :

قامت الباحثة بإجراء الصدق العاملي للمقياس من خلال حساب مؤشرات صدق البنية لمقياس التمكين النفسي ،ويوضح جدول (٣) معاملات الانحدار AMOS20، باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج المعيارية وغير المعيارية وأخطاء القياس و النسبة الحرجة و مستوى الدلالة لتشبع كل مفردة على أبعاد مقياس التمكين النفسي:

جدول ( ٣ ) تشبعات مفردات أبعاد مقياس التمكين النفسي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي

البعد	المفردة	الوزن الانحداري المعياري	الوزن الانحداري	خطأ القياس	النسبة الحرجة	مستوى الدلالة
المعني	٣٥	٠,٦٤	٢,٠٢	٠,٣٢	٦,٣	٠,٠١
	٣١	٠,٦١	١,٠٨	٠,١٨	٦,١٤	٠,٠١
	٢٨	٠,٦٧	١,٣٨	٠,٢١	٦,٤٤	٠,٠١
	٢٦	٠,٦	١,٢١	٠,٢	٦,١٢	٠,٠١
	٢٤	٠,٦٣	١,٧٨	٠,٢٨	٦,٢٧	٠,٠١
	٢١	٠,٦٦	١,٣٨	٠,٢٢	٦,٤	٠,٠١
	٢٠	٠,٦١	١,٢٥	٠,٢	٦,١٤	٠,٠١
	١٧	٠,٦٨	١,٣٣	٠,٢١	٦,٤٨	٠,٠١
	١٣	٠,٥٤	١,٢	٠,٢١	٥,٧٩	٠,٠١
	١١	٠,٤٤	٠,٧٣	٠,١٤	٥,٠٩	٠,٠١
	٩	٠,٥	١,٣٩	٠,٢٥	٥,٤٨	٠,٠١
	٥	٠,٣٩	٠,٨٦	٠,١٨	٤,٧١	٠,٠١
١	٠,٤٧	١	-	-	-	-
الكفاءة	٣٦	٠,٦٥	٠,٨٧	٠,١١	٨,٢٣	٠,٠١
	٣٤	٠,٧١	١,٠٣	٠,١٢	٨,٨٣	٠,٠١
	١٦	٠,٦٦	٠,٥٥	٠,٠٧	٨,٣٧	٠,٠١
	١٥	٠,٥٢	٠,٥	٠,٠٧	٦,٨٥	٠,٠١
	١٤	٠,٦٩	٠,٦٢	٠,٠٧	٨,٦٤	٠,٠١
	١٢	٠,٦٦	٠,٧٣	٠,٠٩	٨,٢٩	٠,٠١
	١٠	٠,٧٦	٠,٧١	٠,٠٨	٩,٢٩	٠,٠١
	٨	٠,٧٣	٠,٦٣	٠,٠٧	٩,٠٦	٠,٠١
٢	٠,٦٣	١	-	-	-	-
الاستقلالية	٣٣	٠,٧٨	١,٠٤	٠,١	١٠,٧٧	٠,٠١
	٣٢	٠,٦٥	٠,٨١	٠,٠٩	٨,٩٧	٠,٠١
	٢٧	٠,٦٨	١,١٦	٠,١٢	٩,٤	٠,٠١
	٢٣	٠,٥٢	٠,٦٧	٠,٠٩	٧,٢٢	٠,٠١

البعد	المفردة	الوزن الانحداري المعياري	الوزن الانحداري	خطأ القياس	النسبة الحرجة	مستوى الدلالة
التأثير	٢٢	٠,٧٢	٠,٩٨	٠,١	١٠,٠٢	٠,٠١
	٦	٠,٧	٠,٩٦	٠,١	٩,٦٦	٠,٠١
	٤	٠,٦٩	١	-	-	-
	٣٠	٠,٧	١,٣٨	٠,٢١	٦,٥١	٠,٠١
	٢٩	٠,٧٢	١,٣٩	٠,٢١	٦,٥٧	٠,٠١
	٢٥	٠,٦٧	١,١٨	٠,١٩	٦,٣٥	٠,٠١
	١٩	٠,٦١	١,٢٧	٠,٢١	٦,٠٦	٠,٠١
	١٨	٠,٧٦	١,٤٧	٠,٢٢	٦,٧٣	٠,٠١
	٧	٠,٥٣	١,٥٤	٠,٢٧	٥,٦٣	٠,٠١
	٣	٠,٤٨	١	-	-	-

يتضح من جدول (٣) أن جميع مفردات مقياس التمكين النفسي كانت دالة عند مستوى ٠,٠١، وقامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لأبعاد مقياس التمكين النفسي. ويوضح

جدول (٤) مؤشرات صدق البنية لمقياس التمكين النفسي:

جدول (٤) مؤشرات صدق البنية لمقياس التمكين النفسي

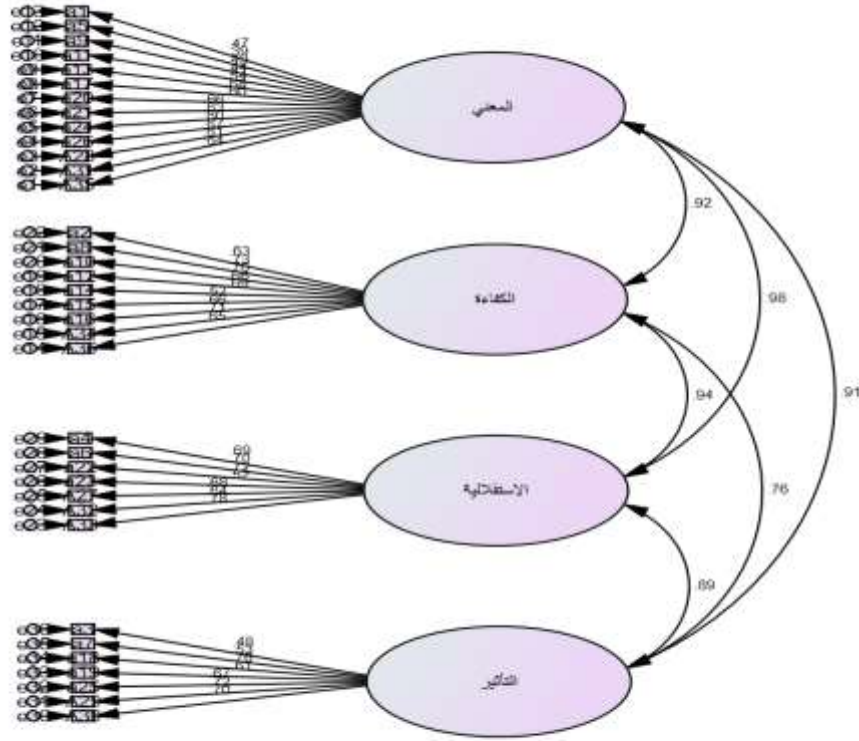
المؤشر	القيمة	المدى المثالي
Chi-square(CMIN)	٤٦٩,٦٣	
مستوى الدلالة	داله عند ٠,٠١	
DF	٢٣٦	
CMIN/DF	١,٩٩	أقل من ٥
GFI	٠,٩٥	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
NFI	٠,٩٣	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
IFI	٠,٩١	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
CFI	٠,٩٤	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
RMSEA	٠,٠٨	من (صفر) إلى (٠,١): القيمة القريبة من الصفر تشير إلى مطابقة جيدة للنموذج.

للمنموذج = ٤٦٩,٦٣ بدرجات حرية  $\chi^2$  يتضح من جدول (٤) أن مؤشرات النموذج جيدة حيث كانت قيمة إلي درجات الحرية = ٩٩,١، ومؤشرات  $\chi^2 = ٢٣٦$  وهي دالة إحصائياً عند



## الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي

مستوى ٠,٠١، وكانت النسبة بين قيمة ( مما يدل على وجود  $NFI= 0.93$ ،  $GFI= 0.95$ ،  $CFI= 0.94$ ،  $IFI= 0.91$ ،  $RMSEA= 0.08$  ) حسن المطابقة مطابقة جيدة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التمكين النفسي. ومما سبق يمكن القول أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي قدمت دليلا قويا على صدق البناء لمقياس التمكين النفسي. ويمكن توضيح نتائج التحليل العاملي التوكيدي لبنية أبعاد التمكين النفسي من خلال الشكل التالي:



شكل ( ١ ) البناء العاملي لأبعاد مقياس التمكين النفسي

### الاتساق الداخلي

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

جدول ( ٥ ) الاتساق الداخلي لعيارات مقياس التمكين النفسى ( ن=١٤٧ )

المعنى		الكفاءة		الاستقلالية		التأثير	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٥٨	٢	**٠,٥٦	٤	**٠,٦٥	٣	**٠,٥٨
٥	**٠,٤٨	٨	**٠,٤٧	٦	**٠,٥٩	٧	**٠,٤٦
٩	**٠,٦٣	١٠	**٠,٤٨	٢٢	**٠,٤٨	١٨	**٠,٥٩
١١	**٠,٥١	١٢	**٠,٥٣	٢٣	**٠,٦٧	١٩	**٠,٥٠
١٣	**٠,٦٠	١٤	**٠,٦٦	٢٧	**٠,٦٤	٢٥	**٠,٦٢
١٧	**٠,٦٣	١٥	**٠,٧٧	٣٢	**٠,٧١	٢٩	**٠,٧١
٢٠	**٠,٥٨	١٦	**٠,٥٩	٣٣	**٠,٧٣	٣٠	**٠,٧٨
٢١	**٠,٦٨	٣٤	**٠,٧٠				
٢٤	**٠,٥٧	٣٦	**٠,٦١				
٢٦	**٠,٦٦						
٢٨	**٠,٥٥						
٣١	**٠,٥٩						
٣٥	**٠,٦١						

\*\* دالة عند ٠,٠١

يتضح من جدول (٥) أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى ٠,٠١ ، والذي يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس، كما تم حساب الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية للمقياس و كانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٦) معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسى

المعامل الارتباط بالدرجة الكلية	البعد
**٠,٨٥	المعنى
**٠,٨٣	الكفاءة
**٠,٨٠	الاستقلالية
**٠,٧٩	التأثير

\*\* دال عند ٠,٠١

## الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي

يتضح من جدول (٦) أن الأبعاد تتسق مع المقياس ككل حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (٠,٧٩ - ٨٥,٠) وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى أن هناك اتساقاً بين جميع أبعاد المقياس ، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.  
ثبات المقياس :

حسبت قيمة الثبات للعوامل الفرعية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ ، والتجزئة النصفية، والجدول التالي يوضح هذه المعاملات :

جدول (٧) يوضح ثبات أبعاد مقياس التمكين النفسي و المقياس ككل

العامل	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
المعني	٠,٨٦	٠,٨٥
الكفاءة	٠,٨٢	٠,٨٢
الاستقلالية	٠,٧٦	٠,٧٦
التأثير	٠,٨١	٠,٨٠
المقياس ككل	٠,٩٠	٠,٨٨

يتضح من الجدول السابق (٧) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات المقياس وذلك من خلال أن قيم معاملات ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية كانت مرتفعة، و بذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق و الثبات و يمكن استخدامها علمياً.

## البحوث والتوصيات المقترحة:

- ١- إعداد مقاييس للتمكين النفسي لدى الطلاب في المراحل العمرية المختلفة.
- ٢- إعداد برامج لتنمية التمكين النفسي لدى الطلاب في المراحل العمرية المختلفة.

## خلاصة وتقيب:

هدفت الدراسة الحالية إلى التحقق من الكفاءة السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدى عينة من المعلمين والمعلمات، وأظهرت النتائج صدق المقياس من خلال التحليل العاملي التوكيدي حيث أن جميع مفردات المقياس كانت دالة عند مستوى ٠,٠١، كما تمتع المقياس بدرجة ثبات مرتفعة حيث كان معامل ألفا كرونباخ = (٠,٩٠)، بالإضافة إلى التحقق من الثبات أيضاً بطريقة التجزئة النصفية = (٠,٨٨)، كما أظهرت النتائج أن الأبعاد تتسق مع المقياس ككل حيث تراوحت معاملات الارتباط بين: (٧٩.٠ - ٨٥.٠) وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١).

ملحق (١)

مقياس التمكين النفسي في صورته النهائية

عزيزي المعلم

عزيزتي المعلمة

تحية طيبة وتقدير

بين يديك مجموعه من العبارات التي تعبر عن آراء وتوجهات معرفيه يمكن للفرد أن يشعر بها بمستويات مختلفه ، يرجى قراءة كل فقره بعنايه وإهتمام ، والتعبير عن رأيك وموقفك منها بوضع علامة (√) أمام العبارة وتحت البديل الذي يطبق قناعتك الشخصية.

مثال:

التسلسل	العبارات	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	أستطيع تمييز مشاعري الصادقة نحو الآخرين.		√			

نرجو العلم بأنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة، وأن الإجابات صحيحة طالما أنها تعبر عن رأيك.

كما نرجو الإجابة على جميع العبارات، كما أنه لا داعي لذكر الإسم حيث أن الإجابات على المقياس لأغراض البحث العلمي.

شكراً لكم وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير

الباحثة / شيماء مسعد

أولاً: يرجى تعبئة البيانات الأولية الآتية.

الاسم (إختياري):	
العمر:	
النوع:	<input type="radio"/> ذكر <input type="radio"/> أنثي
التخصص:	
عدد سنوات الخبرة:	<input type="radio"/> أقل من ١٠ سنوات <input type="radio"/> أكثر من ١٠ سنوات
نوع التعليم:	<input type="radio"/> متوسط <input type="radio"/> جامعي <input type="radio"/> دراسات عليا

## الخصائص السيكومترية لقياس التمكين النفسي

الرقم	نص الفقرة	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق
١	أودي ما على من التزامات من تلقاء نفسي.						
٢	أستثمر أوقات فراغي فيما يسهم في تحقيق أهدافي.						
٣	أبادر بتقديم يد العون لزملائي عند الحاجة.						
٤	أمتلك الحرية في إختيار طرق التواصل مع طلابي داخل الفصل .						
٥	أطور من نفسي ومهاراتي للوصول لأهدافي المهنية						
٦	أساعد إدارة المدرسة في حل المشكلات بنجاح.						
٧	أشعر أن المساعدة التي أقدمها للمحيطين بي تخفف من أعبائهم.						
٨	أري أنني شخص ذو قيمة.						
٩	أبذل كل وقتي لأداء عمل مهم ذو معني.						
١٠	أمتلك ثقة بالنفس تساعدني في إنجاز أعمالي بفاعلية.						
١١	أشعر بوجود الفرصة للإبداع في عملي.						
١٢	أعجز عن إنجاز الأعمال بمفردي.						
١٣	يوفر لي عملي فرصاً للشعور بالإنجاز .						
١٤	أتقن المهارات الضرورية اللازمه لوظيفتي كمعلم.						
١٥	أمتلك قدرات وخبرات تميزني عن زملائي.						
١٦	أعجز عن مواكبة العصر في تطوير مهاراتي المهنية.						
١٧	أشعر ان عملي داخل المدرسة يفنقذ للأهمية.						
١٨	أعجز عن تقديم المساعدة التربوية لطلابي داخل الفصل.						
١٩	يفضل أصدقائي أن أكون قائدهم في الأعمال الجماعية.						
٢٠	أفتخر بوظيفتي كمعلم.						
٢١	أعمل بمهنة التدريس عن اقتناع.						
٢٢	أعجز عن إتخاذ القرارات المناسبة في عملي.						
٢٣	أمتلك القدرة على تحديد أهدافي الذاتية في عملي.						

				ألتزم بما تطلبه إدارة المدرسة لصالح العملية التعليمية.	٢٤
				أمتلك من الصفات ما يجعل غيابي يمثل فارق مع المحيطين.	٢٥
				أسعى لتحقيق هدفي في الترقى الوظيفي.	٢٦
				أتحمل المسؤولية الكاملة عن عملي ونتائجه.	٢٧
				أعرض عن الإشتراك مع زملائي المدرسين في أداء مهام للنهوض بمدرستنا.	٢٨
				أجهل حقوقي المهنية وكيف احصل عليها.	٢٩
				أعجز عن تكوين علاقات إيجابية مع أولياء الأمور تخدم مصلحة الطلاب.	٣٠
				أشعر بمسؤوليتي نحو تلاميذي في حل المشكلات.	٣١
				أعبر عن آرائي مع زملائي بحرية.	٣٢
				أعجز عن التواصل الإيجابي مع أولياء الأمور.	٣٣
				أمارس أنشطتي ومهامي داخل المدرسة بإتقان.	٣٤
				تفعيل دوري كمعلم في عمل الأنشطة مع تلاميذي يفتقد للقيمة المرجوة.	٣٥
				أمتلك القدرة علي مواجهة التحديات التي تواجهني مع الطلاب داخل الفصل.	٣٦

## المراجع العربية

- ١- إبراهيم أنيس، عبد الحلیم منتصر، عطية الصوالحي ومحمد خلف الله أحمد (٢٠٠٤). المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، مكتبة الشروق الدولية.
- ٢- أبو أسعد أحمد عبد اللطيف (٢٠١٧). فعالية برنامج إرشادي يستند إلي التمكين النفسي في تحسين الرضا الحياتي والأمل لدي طلبة المرحلة المتوسطة من ذوي الأسر المفككة في محافظة الكرك. مجلة العلوم التربوية، مجلد ٤٠، ع ٤، ٣١٩-٣٣٤.
- ٣- إيمان فوزي شاهين (٢٠١٧)، فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم علي اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف في تنمية التمكين النفسي لدي عينة من طلاب الدراسات العليا، مجلة الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١ (٥٢) ١-٥٩.
- ٤- أبازيد رياض (٢٠١٠). أثر التمكين النفسي علي سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) ، ٢٤ (٢)، ٤٩٣-٥١٩.
- ٥- رامي أندراوس وعادل معاينة (٢٠٠٨)، الإدارة بالثقة والتمكين: مدخل لتطوير المؤسسات، عمان، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع.
- ٦- المهدي الهنداوي (٢٠٠٧) تمكين المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في مصر: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢ (٣١) ، ٩-٥٦.
- ٧- أسماء عبد المنعم عرفان (٢٠٢٠). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي الرضا الوظيفي لدي المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٣١ (١١٠)، ١١١-١٦٤.
- ٨- جميل صليب (١٩٧٨) المعجم الفلسفي، دار الكتب اللبناني، بيروت.
- ٩- سارة إبراهيم مرزوق (٢٠٢٣)، أثر التمكين علي الأبداع لدي العاملين : ، عمان، دار الخليج للنشر والتوزيع .
- ١٠- شيري مسعد حلیم (٢٠١٧). التمكين النفسي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم، مجلة الدراسات تربوية ونفسية، كلية التربية بالزقازيق، مصر، العدد ٩٥، ٥٧- ١١٨.

- ١١- طلعت منصور، تأمر اسماعيل محمود، إبراهيم عيد (٢٠١٤). التمكين النفسي لطلاب كلية الشرطة: دراسة مرجعية. *مجلة الإرشاد النفسي كلية التربية، جامعة عين شمس*، ع (٣٩) ٨٣٤-٨٥٩ .
- ١٢- علي مكيد و فاطنة بلقرع (٢٠١٦)، التمكين النفسي وأثره علي راس المال الفكري: دراسة استطلاعية لآراء إطارات مديرية توزيع الكهرباء بالجلفة . *مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة سعد بطلب ، الجزائر*، ١٣(٣) ، ٩٤-١٠٤ .
- ١٣- فيصل ابو عاصي(٢٠٢١)، الوعي بالذات والمشاركة الوجدانية كمنبئين بالتمكين النفسي لدي اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعاونيهم ، *مجلة كلية التربية .جامعة بني سويف*، ١٨(١٠٠) ٢٤٥-٢٩٥ .
- ١٤- نجاح عواد السميري (٢٠١٧) الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي ، *مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية* ، ٥(١) ، ١٧٨-٢٠٤ .
- ١٥- هشام عزمي أحمد (٢٠٢٣) الخصائص السيكو مترية لمقياس التمكين النفسي لدي معلمي المرحلة الثانوية . *مجلة كلية التربية ،جامعة بني سويف* ٣(٤)، ٣٧٥-٤٠٢ .
- ١٦- هناء محمد زكي(٢٠٢٢) اثر الشخصية الاستباقية في التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع لدي المعلمين . *مجلة البحث العلمي في التربية ،كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ،جامعة عين شمس* ٢٣(١)، ٣٠٤-٣٨٣ .
- ١٧- هيام صابر صادق شاهين(٢٠١٥)، التمكين النفسي والاحترق النفسي لدي طلاب معلمي التربية الخاصة ، *مجلة العلوم التربوية* ، ٢(١)، ١-٤٥ .

### المراجع الأجنبية

- 18- Ahmed Nisar,&Malik Beenish (2020) Impact of Psychological Empowerment on Job Performance of Teachers: Mediating Role of Psychological Well-being University of Central Punjab Lahore, Pakistan, *Review of Economics and Development Studies*,5 (3)451-460.
- 19-Alonson,M.L&Topa,G.(2018). Prevention of Occupational Strain: can Psychological Empowerment and Organizational Commitment Decrease Dissatisfaction and Intention to Quit? *Journal of Clinical Medicine*,7(11), 1-12.



- 20- American Psychological Association,(2009),APA Concise Dictionary of Psychology Washington DC: *American Psychological Association*.
- 21-Adamu,G, Dawha ,J&Kamar, (2015) Development and validation ofmechanical engineering trade skills assessment instrument for sustainable job security in Yobe state. *Journal of Education and Practice*, 6(16), 1-10.
- 22-Agarwal, P, K (2018).The influence of work Motivation & Job satisfaction on organizational commitment of teachers, Analyzing Mediating Role of Job satisfaction, *Skyline Business Journal*, 14(1), 1-12.
- 23- Batool S& Batool R,(2017). Construction and Validation of global Psychological Empowerment scale for woman : *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*,15(1)3-10.
- 24- Barnett, L. A,(2014) Evaluation of relationship between self-advocacy skills and college freshmen first semester grade point average for students with disabilities. *University of Montana , Graduate Student Theses, Dissertations, & Professional Papers*.
- 25-Cingoz,A &Kaplan,A.(2015). An examination of the meditating role of job satisfaction on the relationship between Psychology Empowerment and innovative behavior.*International Review of social Science* ,3(2),60-72.
- 26-Celik,O, & Atik T .(2020). Preparing Teacher to change : The Effect of Psychology Empowerment no Being Ready for Individual Change. *Cukurova University Faculty of Education Journal*,49(1),73-97.
- 27- Clara Edith Munoz-Marquez ,Raquel Morales &Barreraale Jandra Dominguez Espinosa(2022) Model of Psychological Empowerment Based on Structural Equations for Predicting *Autonomy* ,*Revista Colombiana de Psicología journal*, de México, vol.30 no.(2)82-94.
- 28-Conger,A &Kanungo,N.(1988). *The Empowerment Process: Integration theory and Practice* .Academy of Management Review,(13)471-482.
- 29-Cingoz,A &Kaplan,A.(2015). An examination of the meditating role of job satisfaction on the relationship between Psychology Empowerment and innovative behavior. *International Review of social Science* ,3(2),60-72.
- 30- Damrah,L(2022).Self-Assertivenss and the relationship with Academic Self-Efficacy and Student Engagement of Jordanian Students: A Descriptive, Correlational Study. *International Journal of Aerospace Innovations*,9, (1), 1-7.
- 31-Degago,E.(2014). A study on impact of Psychological Empowerment on employee performance in small and medium scale enterprise sector: *European Journal of business and management* ,6(27),60-72.

- 32-Fook S,H,&Bond (2013). Moderation effect of Power distance of relationship between types of Empowerment and employee satisfaction: *Journal of cross-culture Psychology*,44(2)281-298.
- 33-Hyoun Sook Lim (2015) *How and When Does Psychological Empowerment Affect Individual Effectiveness*, university of Connecticut, United, state of America,1-204.
- 34-Itoro Akpan Ukpe.(2019). *Psychological Empowerment,The Secret of Unleashing the optimal performance*, Independently Published, Traverse City, Michigan.USA.
- 35-Ijeoma Opara , David T. Lardier, Jr. and Robert J. Reid(2020) Measuring Intrapersonal Psychological Empowerment and Ethnic Identity: *Highlighting Strengths of Urban Black Girls. Youth & Society Journal*, Vol. 54(4) 573–592.
- 36-Jamian,L,s,B&Fook.(2019). A Conceptual Framework: the Influence of School Culture Types and Personality Traits on Psychological Empowerment amongst Secoundry school Teacher in Malaysia: *Asian Journal of University Education* ,15(3),1-13.
- 37- Jordan G,Maglic,L&M.(2017). Psychological Empowerment Jop Satisfaction and organization commitment Among Lecture in Higher Education : comparison of Six CEE Countries. *Journal of Organization*, 50(1), 17-32.
- 38- Lia Amelia& Laila Meiliyandrieh.(2022). *Career Competencies Mediator Psychological Empowerment dan Employee Well-Being.di.Era.New.Normal*. Penerbit.NEM .Indonesia.
- 39-Lamenth Muda,A &Yuen Fook.(2020). Psychological Empowerment Job Satisfaction and organization commitment Among Academic Staff of Public University in Malaysia: *Asian Journal of University Education* , 16(2),26-38.
- 40- Lilan Sun .(2023). Factor Impacting Psychological Empowerment and Innovative Work Behavior of Employees at University in Yunnan ,China: *AU-GSB Journal*, 16(1) ,182-192.
- 41-Lethbridge K, (2012) Baccalaureate nursing students' perceptions of empowerment and reflective thinking over time. *The University of Western Ontario (Canada). Dissertations and Theses*,250-277.
- 42-Linley, A., Maltby,J., Wood, A., Osborne, G., Hurling,(2009). Measuring happiness. The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and individual differences*, 47(8), 878-884.
- 43- Muda Agatha , Lamentan Fook& Chan Yuen (2020). Psychological Empowerment and Organisational Commitment among Academic Staff of Public Universities in Malaysia *Asian Journal of University Education*, v16 n2 ,26-35 .

- 44- Morrison Patrick M.(2014)Exploring The Role of Psychological Self-Empowerment and Self Esteem in The Development of Adolescent Leadership Self-Efficacy:A Mediational Analysis,*Alliant International Univeristy*,1-122.
- 45-Menon S.(1999).Psychological empowerment: Definition measurement and validation. *Canadian Journal of Behavioural Scinces* ,31(3)160 -164.
- 46- Ma Lina,R& Zhou,f(2021) Psychological Empowerment Increases retention intention amonge Chinese Kindergarten teacher: A moderated meditation model ,*Social Behavior and Personality : an international Journal* ,49(9),1-11.
- 47-Maria-Jesús Albar,Manuel García-Ramírez,Ana María López Jiménez and Rocío Garrido (2013) Spanish Adaptation of the Scale of Psychological Empowerment in the Workplace, *The*, Volume 15 , Issue 2 , 793 – 800.
- 48- Margarida Oliveira, José Ricardo Andrade, (2023) Psychological empowerment for the future of work: Evidence from Portugal *Global Business and Organizational Excellence* Volume 42, Issue 5 . 65-78
- 49-Mayara Larissa Nilsen Schumacher, Daniela Milani& Neusa Maria Costa Alexandre, (2018) *Psychometric properties evaluation of the Psychological Empowerment Instrument in a Brazilian context**Journal of Nursing Management*,Volume 27, Issue 2 , 404-413.
- 50- Nanja van Dop ,Jan Depauw&Kristel Driessens(2016) Measuring Empowerment: Development and Validation of the Service User Psychological Empowerment Scale *Journal of Social Reaserch*,Volume 42 , Issue 5 ,651 – 664.
- 51-Ozarali N,(2015) Linking empowering leader to creativity the moderating role of psychological empowerment ,*procedia- social and Behavioral Sciences*181 (4),366-376.
- 52-Okyireh, Siddique & Okyireh A( 2021),Entrepreneurship from the lens of the trio:psychological emoprment , employee commitment and Organization Citizenship Behavior ,*Eurobond Journal of Business and Management Research*,6(6),253-260.
- 53-Ozarali N,(2015) Linking empowering leader to creativity the moderating role of psychological empowerment ,*procedia- social and Behavioral Sciences*181 (4),366-376.
- 54-Pathak D & Srivastava S(2016) Investigating the mediating effect of Psychological Empowerment on quality of work life- organizational commitment relationship : a study on Indian it sector managers *international journal of Jaipuri a Institute of Management, Dwarka, N. Delhi, India*,1 (3),81-297.

- 55-Pinto, S., Fumincelli, L., Mazzo, A., Caldeira, S., & Martins, J.,(2017). Comfort, well- being and quality of life. Discussion of the differences and similarities among the concepts. *Porto biological journal*, 2(1), 6-12.
- 56-Ru A,W Ying &Yee,P. (2017). *The Relationship between job Burnout and Psychological Empowerment with the Organizational Citizenship Behavior of Secondary school Teacher in Perak Malasiya( Doctoral dissertation, UTAR)* Faculty of Business and Finance, *University Tunku Abdul Rahman,Malaysia*.
- 57-Rizvi F., Farooq, W. & Ahmed, I. (2020). LMX and Affective Commitment to Change: Moderating Role of Psychological Empowerment. *International Journal of Business and Administrative Studies*, 6(5), 275- 285.
- 58- Ramzan Adnan, Ammara Iftikhar , Irfan Sabir, Muhammad Bilal Majid, Ijaz Hussain Shah,Muhammad Hasnan &Tahir Awa(2021) Teachers' Work Passion and Students' Performance: Mediating Role of Psychological Empowerment *PSYCHOLOGY AND EDUCATION Journal Lahore, Pakistan*,3 (31)21-44.
- 59-Sajid A &Jamil E.(2022) Teachers' Empowerment and Organizational Commitment: A Perceived Perspective of Secondary School Teachers in Punjab. *Global Regional Review*, VII(II), 127-135.
- 60-Salahedin E ,Masoumeh Hahhem& Mohammadmehdi Mohebi(2023) .The effect of Sustainable Education Leadership on Employees Productivity. with the Meditating Role of Psychological Empowerment *Journal of School Administration, Tehran ,Iran*, 11(1), 61-80.
- 61-Singh M &Sarkar A(2019).Role of psychological empowerment in the relationship between structural empowerment and innovative behavior *Management Research Review*,42 (4),521-532.
- 62-Spreitzer,G,M.(1995). Psychological Empowerment in the workplace: Dimensions ,measurement, and validation *Academy of Management Journal*,38(5),1442-1465.
- 63-Sajid A &Jamil E.(2022) Teachers' Empowerment and Organizational Commitment: A Perceived Perspective of Secondary School Teachers in Punjab. *Global Regional Review*, VII(II), 127-135.
- 64- Shokrale Babaei, Abtahi A, Ahghar G, Qayyomi A, Rezaei A A.(2023) Explaining Cultural and Psychological Empowerment of First Year High School Teachers in Tehran. *Razi J Med Sci*;29(12): 188-197.
- 65-Salahedin E ,Masoumeh Hahhem& Mohammadmehdi Mohebi(2023) .The effect of Sustainable Education Leadership on Employees Productivity. with the Meditating Role of Psychological Empowerment *Journal of School Administration, Tehran ,Iran*, 11(1), 61-80.

- 66-Snyder, C. R., Lopez, S. J., Edwards, L. M., & Marques, S. C. (Eds.). (2020). *The Oxford handbook of positive psychology*. Oxford university press.
- 67-Spreitzer,G,M.(2017).Psychological Empowerment in the workplace: *Dimensions, measurement, and validation Academy of Management Journal*,38(5), 480-510.
- 68-Singh M &Sarkar A (2019).Role of psychological empowerment in the relationship between structural empowerment and innovative behavior *Management Research Review*,42 (4),521-532.
- 69- Schermuly, Carsten Christoph Koch, Jan Creon, Laura Elisabeth Drazic, Ivana (2023) Developing and testing an instrument to measure the culture for psychological empowerment in organizations (IMPEC). *European Journal of Psychological Assessment*, 39(5), 354–370.
- 70- Tripathi, Nishi& Moakumla,(2014) A valuation of Abraham Maslow's theory of self-actualization for the enhancement of quality of life. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, Vol. 9 Issue 3, p499-504.
- 71-Tomas K& Velthous B.(1990).Cognitive Elements of Empowerment : an interpretive Model of intrinsic Task Motivation ,*Academy of Management Review* ,15(4), 661-666.
- 72 -Zimmerman M& Rappaport J,(1988)Citizen participation, perceived control, and psychological empowerment, *American Journal of community psychological*,16(5)725-750.
- 73 -Zimmerman M,(1995) Psychological Empowerment: Issues and Illustrations ,*American Journal of Community Psychology*, Vol. 23, No. 5, 581-599.

## Psychometric Properties of the Psychological Empowerment Scale for a Sample of Teachers

Prof Dr. Eman Lotfy Ebrahim  
Dr. Hoda Hassan Elkhawas  
Ms. Shima Mosaad Mohammed

### Abstract

The study aims to verify the psychometric properties of the psychological empowerment scale for a sample of teachers. The study sample consisted of (147) teachers ages ranged between (25-47) with an average age of (38.11), and the number of items in the final form of the scale was (36). The construct validity of the psychological empowerment scale was calculated by using the confirmatory factor analysis through the AMOS20 program, where it turned out that all the items of the psychological empowerment scale were function at the level of 0.01, and that the results of the confirmatory factor analysis provided strong evidence of the validity of the construction of the psychological empowerment scale, and internal consistency was also calculated and it turned out that all The dimensions of the scale were function at the level of 0.01. As for the reliability, the scale achieved high reliability factors in all dimensions, which confirms the reliability of the scale, as Cronbach's alpha factor for the scale as a whole was (0.90) and Half segmentation (0.88). Based on that, the scale was characterized by its validity and reliability, and it can be used scientifically.

**Keywords:** Psychological Empowerment – Teachers .