

التمكين النفسي لدى معلمات رياض الاطفال

م. د فاطمه احمد عامر fatimaahmedamer86@gmail.com

مديرة تربوية بغداد الكرخ الثانية / رياض اطفال

الكلمات المفتاحية / التمكين النفسي , معلمات رياض الاطفال

Keywords: psychological empowerment, kindergarten teachers

تاريخ استلام البحث : ٢٠٢٣/٢/١٢

DOI:10.23813/FA/27/3

FA/202309/27C/18/490

ملخص البحث : يهدفُ البَحْثُ الحَالِيُّ التَّعَرُّفُ عَلى :

- ١- التَّمْكِينَ النَّفْسِيَّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ رِيَاضِ الْأَطْفَالِ.
- ٢- الفُروقاتُ ذاتُ الدَّلَالَةِ الْأَحْصَائِيَّةِ فِي التَّمْكِينِ النَّفْسِيِّ تَبَعاً لِمَتَغَيَّرِ سِنُواتِ الخِدْمَةِ.
- ٣- الفُروقاتُ ذاتُ الدَّلَالَةِ الْأَحْصَائِيَّةِ فِي التَّمْكِينِ النَّفْسِيِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الرِّيَاضِ (الْمُتَزَوِّجَةِ وَغَيْرِ الْمُتَزَوِّجَةِ).

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

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

**Psychological empowerment of kindergarten teachers,
M. Dr. Fatima Ahmed Amer, Directorate of Education,
Baghdad, Karkh II / Kindergarten**

Abstract

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

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

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

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

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

الفصل الاول/ التعريف بالبحث
اولاً: مشكله البحث:

ان مهنة التعليم شأنها شأن باقي المهن الأخرى تتأثر بمجموعة من العوامل والمتغيرات قد يكون في مقدمتها العوامل النفسية، والتي تؤثر بشكل كبير على المعلمة من الجانب الشخصي والمهني، وتمكينها النفسي وتطور أدائها وتحقق الشعور بالرضا، أن الأفراد الذين يشعرون بتمكين نفسي منخفض يملكون نظرة سلبية عن أنفسهم وضعف الثقة بالنفس و أقل قدرة على مواجهة المشكلات وعدم الاستقلالية في اتخاذ القرار (Edwards , 67 :2002)، مما يشعر الفرد بالفشل أو تعثره في حياته الشخصية وضمن الاتجاه الصحيح الذي يحقق له المكانة الملائمة في المجتمع ، سواءً أكان في العمل ، أو الزواج ، أو المهنة ، وهذا من شأنه أن يؤدي به إلى الشعور بالإحباط والنقص وفقدان الثقة والطمأنينة، ومما لا شك فيه ان تعرض المعلمة الى الكثير من الضغوط سواء كانت نفسية ام اقتصادية ام اجتماعية جميعها تبعث احساساً بالضيق والقلق وبالتالي يؤثر سلباً على عملها. والتمكين النفسي من اهم ادوات التنمية البشرية التي تصب في رفع كفاءة الفرد اذ تطلق امكانياته وتستنثمرها من اجل تطوير قدرته على الانجاز ويعزز التمكين النفسي جودة الاداء الفعال لذا تزداد حاجة الافراد له في العمل بشكل عام اذ يعد احد اهم العوامل المؤثرة في دافعيه المعلمة ويقوم على اساس تعزيز القدرة الذاتية وادراك الفرد اهمية وظيفته والسيطرة عليها (88 :1995 , spreitzer). والتمكين النفسي يتمركز حول منح الفرد حرية الاداء ومشاركة اوسع في تحمل المسؤولية ووعي اكبر بمعنى الدور ، وتكمن مشكله البحث في السؤال الاتي: هل لدى معلمات رياض الاطفال تمكين نفسي؟ هل سنوات الخدمة لها علاقه بالتمكين النفسي لدى المعلمات، وكذلك هل لعامل الزواج علاقة بالتمكين النفسي للمعلمات؟.

ثانياً: أهمية البحث:

أهمية التمكين النفسي تتمثل في دافعية الأفراد وكفاءتهم في أنجاز ما مطلوب منهم، واتخاذ القرارات بحرية تامة ، وبالتالي شعورهم بالثقة بالنفس وامتلاكهم القدرة على قيادة أنفسهم والاستقلالية في التفكير (4 : Anderson & Sondman, 2009). ويستند التمكين النفسي على عوامل متعددة تتقاطع فيما بينها في عملية تعزيز قوة الأفراد وزيادة قدرتهم على حرية التصرف والتأثير في الآخرين ، واتخاذ القرارات في مجالات الحياة المختلفة، وقد أشارت سبريتزر (٢٠٠٧) إلى أن التمكين النفسي يبدأ من الدوافع الذاتية التي تقوم على أدراك الفرد لنفسه ومعرفة قدراته وإمكانياته (679 :2007, spreitzer). لذلك فالتمكين النفسي يعمل على زيادة شعور الأفراد بالسيطرة الشخصية وتحفيزهم على الانخراط في المجتمع، وتحديد الظروف التي تؤدي الى الشعور بالعجز وأزالتها (1442 : 1995 , spreitzer). كما ينظر الى التمكين النفسي بأنه حالة ذهنية داخلية تتشكل لدى الفرد (Bowen and Lawler , 1992: 195). فالأفراد الذين يشعرون بالتمكين النفسي لديهم القدرة على الإبداع والتميز لما يمنحه التمكين النفسي للفرد من حافزٍ معنويٍّ وزيادة ثقته بنفسه ، ومساعدته على التفكير الجيد(179 : 2009 , Patah et al). كما انه يؤدي إلى زيادة دافعية الأفراد نحو الانجاز ويزيد من مرونتهم وإطلاق قدراتهم الكامنة (419 : 2006 , Martin and Bush). ويشير Zimmerman (1995) إلى أن أهمية التمكين النفسي تبرز من خلال تركيزه على الجوانب الإيجابية للسلوك البشري، مثل تحديد القدرات والإمكانيات وتعزيز الصحة

النفسية (Zimmerman,1995:581). فالأفراد يميلون الى تجنب المواقف التي تتجاوز مهاراتهم وإمكانياتهم , حيث تشعرهم بالضعف والعجز , في حين تراهم يتدخلون بشدة في المواقف التي يحكمون سيطرتهم عليها (spreitzer ,1996: 483). كما يعد التمكين النفسي العامل الأكثر أهمية الذي يمنح الأفراد حرية التصرف في النشاطات الحياتية التي يمارسونها , فقد توصلت دراسة رفيق واحمد (Rafiq & Ahmed , 1998) الى وجود ثلاثة أنواع من حرية التصرف وهي , الروتينية (Routine) , والخلاقة (Creative) , وحرية التصرف المقيدة (Deviant) , وحرية التصرف الروتينية تلامس الأعمال ذات البدائل المتنوعة التي تواجه الافراد , في حين أن الحرية الخلاقة , غير الروتينية , تكون في ممارسة كل ما يمكنهم , عندما يطلب منهم أيجاد البدائل بأنفسهم لأداء المهام وممارسة الأدوار , أما النوع الثالث فهو يمثل الجانب السلبي من حرية التصرف , وهو ما تفرضه البيئة على الفرد من سلوكيات لا تجعل له دور في اتخاذ القرار (Rafiq&Ahmed,1998:620). كما أثبتت الدراسة التي أجراها لاشلي Lashley (٢٠٠١) أن حرية التصرف تعد البعد الأكثر أهمية في التمكين النفسي , إذ أن الأفراد الذين لديهم الحرية في اتخاذ القرارات يكون لديهم شعور بالرضا والثقة بالنفس (Lashly, 2001: 8). وفي مجال علاقة التمكين النفسي ببعض المتغيرات فقد توصلت العديد من الدراسات الى أن هناك علاقة بين التمكين النفسي وبين موقع الضبط , وفاعلية الذات , فإذا كان موقع الضبط داخليا فهو يشير الى مستوى تمكين عالي , في حين أن موقع الضبط الخارجي يشير الى انخفاض التمكين النفسي لدى الأفراد (spreitzer , 1444 : 1995) , وتبرز أهمية التمكين النفسي عبر الدعم الذي يظهر لكفاءة ودافعية الأفراد وهذا بدوره يؤدي إلى اكمال المهام الموكلة إليهم , لذلك فان عملية التمكين تسعى إلى تنمية الأفراد الذين لديهم القدرة على قيادة أنفسهم عبر الاستقلالية في التفكير (Anderson & Sandman , 2009 :4)

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

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

ثالثاً : أهداف البحث : يهدفُ البحثُ التَّعْرُفَ عَلَى :

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

رابعاً : حدود البحث:

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

خامساً : تحديد المصطلحات

أولاً: التمكين النفسي Psychological Empowerment

عرفه كل من :-

١- سبرايتزر Spritzer (١٩٩٥): الحافز الداخلي الجوهري الذي يظهر عن طريق عدد من المدارك التي تعكس مواقف الأفراد نحو المهام التي يقومون بها(Spreitzer,1995:1444)اعتمدت الباحثة تعريف (سبرايتزر ١٩٩٥, تعريفاً نظرياً للبحث الحالي.

٢- جلور Glor (٢٠٠٥) :مجموعة من التركيبات والإدراكات والخيارات النفسية للفرد التي تشعره بتحسن وأكثر انتماء للبيئة التي يعيش فيها(Glor , 2005 : 13).
التمكين النفسي إجرائياً بأنه : الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة عبر إجابتها عن فقرات مقياس التمكين النفسي.

ثانياً: مُعلّمة الروضة (Teacher of kindergarten) :عرفها:

- بدر (٢٠٠٩) : (هي أساس العملية التربوية التعليمية في الروضة يقع على عاتقها العبء الأكبر في تحقيق رسالة الروضة, ونجاح المعلمة في مهنتها في هذه المرحلة المهمة والصعبة والحرجه في حياه الطفل يُعد نجاحاً للروضة في تحقيق اهدافها) (بدر, ٢٠٠٩: ٢٨٥).

الفصل الثاني/ اطار نظري ودراسات سابقة

أولاً : اطار نظري / مفهوم التمكين النفسي

ظهر مفهوم التمكين في الربع الأخير من القرن الماضي , وقد وُيّن بعض علماء السلوك تعريفات أسهمت في إثراء المخزون المعرفي لمفهوم التمكين النفسي أمثال ((توماس وفيلثاوس Thomas and Velthouse)) (١٩٩٠) اللذين عرفاً التمكين النفسي من ناحية سيكولوجية على أنه مفهوم تحفيزي يتمحور ويتمركز حول الدافعية عند الأّسان نحو الكفاءة والاقْتدار (ملحم, ٢٠٠٦: ٣٨). أما تعريف التمكين لغةً حسب ما ورد في معجم لسان العرب بمعنى القدرة والاستطاعة(ابن منظور, ١٩٩٠: ٧٨). أما في معجم الوسيط (٢٠٠١) فانه ذكر مكن له في الشيء أي جعل عليه سلطاناً (وأمكنه) من الشيء أي جعل عليه سلطاناً وقدره له وسهل ويسر عليه, وفي معجم محيط المحيط (١٩٩٧) جاء الفعل مكن على (الشيء) أي قواه ليتمكن من الأمر, والتمكين في اللغة الانجليزية في (Webster) ما يتم ربطه بمفهوم التفويض حيث يكون تعريف كلمة التمكين هو إعطاء الحرية أو الصلاحية للسلطة الرسمية لفعل شيء ما(الخطيب, ٢٠٠٩: ٢٩). ويرى زيماك Zemke (١٩٨٩) أن التمكين هو تحرير الفرد من القيود, وتشجيعه على مُمارسة روح المُبادرة, والإبداع (Zemke and Schaaf,1989: 65). وهذا يعني عندما يمتلك الفرد القدرة على اتخاذ القرار بشأن مهامه يصبح أكثر قدرة على إدارة المواقف الصعبة التي تواجهه دون تردد ودون مضيعة للوقت , مما يجعل التمكين

عُصراً مُشاركاً بفعالية في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، أي امتلاكه القدرة على إحداث تغيير في الآخر، الذي قد يكون فرداً أو جماعة أو مجتمعاً بأكمله، من هنا فإن مفهوم التمكين يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم تحقيق الذات ، وتعزيز قدراتها في المشاركة والاختيار الحر، بمعنى إن التمكين لا يعني فقط منح القوة للفرد، بل تحريره وإفساح المجال إليه، ليكون أكثر مشاركة وأكثر فعالية في شتى المجالات(شحادة، ٢٠١٣: ١٨)، وأن التمكين النفسي شعور نفسي بالمقام الأول بمعنى إن هذا الشعور والدافع لا يعطى للأفراد وإنما هي أشياء ذاتية متأصلة بداخلهم وكل ما تستطيع المجتمعات عمله هو توفير المناخ والبيئة المساندة لرعايته وتعزيزه، ويرى بيتس Pitts(٢٠٠٥) ان رؤية الفرد لنفسه وإدراكه لإمكانياته هي بداية التمكين النفسي وأن لديه الجدارة والكفاءة لتحقيق هذا الهدف (Pitts,2005:11). أما زيمرمان (١٩٩٥) فقد أشار للتمكين بأنه العملية التي يكتسب بها الناس السيطرة على حياتهم والمشاركة مع الآخرين من أجل تحقيق الأهداف ، وحظي التمكين باهتمام الباحثين والدارسين لمعرفة محدداته ونتائجه حيث توصلت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة ايجابية بين التمكين من جهة والإبداع والالتزام والثقة وحسن الأداء (Brown & Harvey, 2006:74). فالتمكين النفسي يمكن أن يطلق عليه بالتمكين الذاتي إي عندما يدرك من خلال الفاعلية الذاتية للأفراد (KarakocandYilmaz,2009:5).

أبعاد التمكين النفسي: تباينت وجهات النظر للعديد من الكتاب والباحثين حول أبعاد التمكين النفسي للأفراد، حيث أشار لاشلي وكولدريك (١٩٩٧) إلى الأبعاد الآتية:

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

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

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

ويرى كل من اندراوس ومعايعة (٢٠٠٨) وجود الأبعاد الآتية للتمكين النفسي :

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

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

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

٤- حق الإرادة الشخصية:Self-Determination وهي درجة الاستقلالية والحرية التي يمتلكها الأفراد في كيفية أداء عملهم (اندراوس ومعايعة ، ٢٠٠٨ : ١٣٢).

مهارات التمكين Empowering Skills

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

١- المهارات التصويرية Pictorial Skills

تتعلق المهارات التصورية لدى الفرد بمدى كفاءته في ابتكار الأفكار والإحساس بالمشكلات، والتفنن في الحلول والتوصل إلى الآراء. وهي تساعد الفرد على النجاح في التخطيط المسبق للمهام وتوجيهه وترتيب الأولويات وتوقع التغيرات التي تحدث في المستقبل(خليل، ٢٠٠٩: ١٥٤).

٢- المهارات الفنية Technical Skills

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

٣- المهارات الاجتماعية: Social Skills

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

٤- المهارات الإنسانية Humanistic Skills

تتمثل المهارات الإنسانية بالطريقة التي يستطيع فيها الفرد التعامل بنجاح مع الآخرين، وفي مقدمتهم الأشخاص المحيطين به (السعود، ٢٠١٣: ٢٧).

٥- المهارات الذاتية Self-Skills

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

النظرية التي فسرت التمكين النفسي Psychological Empowerment

من أوائل التفسيرات لمفهوم التمكين النفسي ماجاء به كونجر وكوننجو (١٩٨٨) حيث نظرا إلى التمكين النفسي على أنه تعزيز مشاعر فعالية الذات لدى الأفراد وإزالة معوقات الإحساس بانعدام القوة وتحقيق الإحساس بالقيمة الذاتية (Conger and Kanungo 1988:474). فالتمكين وفق هذا المنظور يفهم على أنه حالة ذاتية عقلية يدرك فيها الفرد أنه يمارس تحكم وسيطرة فعالة على عمل ذي معنى (Portterfield, 1999:51). وترى سبرايتزر أن التمكين النفسي من المفاهيم المهمة التي يجب مراعاتها من أجل تحسين حياة الفرد، لأنه يزيد من شعور الأفراد بالسيطرة الشخصية على حياتهم ويحفزهم على الانخراط في المجتمع وذلك يؤدي إلى نتائج ايجابية (Sprietzer: 1995:1442). وقد أوضحت سبرايتزر (١٩٩٥) أن التمكين النفسي حافز داخلي جوهرى يبرز من خلال عدد من المدارك وهي:

١- المعنى meaning

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

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

٢ - الكفاءة Competence

الأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة يشعرون بأنهم يجيدون المهام التي يقومون بها ويعرفون جيداً بأنهم يمكن أن يؤديوا تلك المهام بإتقان أن بذلوا جهداً , وترتبط الكفاءة ارتباطاً وثيقاً بالفعالية الذاتية وتشير الى الفهم الشخصي للقدرة على أداء المهام المعطاة للأفراد وتستند على كفاءة الدور, ويدرك الأفراد كفاءتهم الذاتية وبأنهم يمتلكون القابلية والقدرة على أداء المهام بنجاح عن طريق التمكين النفسي, والأفراد المتمكنون لا يشعرون بأنهم مؤهلين فقط , بل إن لديهم الثقة التامة من أهليتهم لأداء المهام على اتم وجه وتكون الثقة بأنفسهم عالية(Spreitzer ,1995:1446).

٣ - حرية الاختيار Freedom of choice

تشير حرية الإرادة إلى إدراك الأفراد بامتلاكهم الخيار لتقرير كيفية أداء مهامهم , ويشير أيضاً إلى شعور الفرد بالسيطرة على ما يؤديه من واجبات عبر زيادة قدرته على المبادرة ووضع القواعد التي تنظم سلوكه , بمعنى انه كلما زاد شعور الفرد باستقلالته زادت قدرته في السيطرة على ما يؤديه من أعمال وكذلك مقدار ما سيبدله من جهد , وتشير الاستقلالية إلى المسؤولية الشخصية وحرية التصرف للفرد إزاء النشاطات التي يتضمنها العمل الذي يقوم به (Johnso,2009:13).

٤ - التأثير Impact

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

ثانياً : دراسات سابقة تناولت التمكين النفسي:

-دراسة (عبيدي ٢٠١٩) بعنوان (التمكين النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى المرشدين التربويين)

الهدف : هدف البحث معرفة العلاقة بين التمكين النفسي والصلابة النفسية العينة: بلغت عينه الدراسة (٤٠٠) مرشدا تربويا .
الاداة: الاستبانة.

النتائج: أظهرت النتائج اسهام الصلابة النفسية في التمكين النفسي.

-دراسة ستاندر وروثمان (Stander& Rothmann 2010) بعنوان (علاقة التمكين النفسي في انعدام الامن الوظيفي).

الهدف: هدفت الدراسة الى الكشف عن علاقة التمكين النفسي في انعدام الامن الوظيفي. العينة: بلغت عينه الدراسة (٤٤٢) موظفاً.

الاداة: قام الباحثان بأعداد مقياس للتمكين النفسي وانعدام الامن الوظيفي.

النتائج: أظهرت النتائج ان انعدام الامن الوظيفي كان له علاقة بالتمكين النفسي على مشاركة الموظفين.

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

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

الفصل الثالث/ إجراءات البحث

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

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

جدول (١) مجتمع البحث موزع بحسب عدد الرياض في المديرية العامة لتربية بغداد

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

ثالثاً: عينة البحث : تحددت من " ٤٠٠ " معلمه أذ تم اختيارهن عشوائياً من المجتمع الاصيلي كما موضح في جدول (٢).

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

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

رابعاً: مقياس التمكين النفسي

تم بناء مقياس التمكين النفسي وفق الخطوات الآتية:

أ- تحديد مفهوم التمكين النفسي:

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

- ١- المعنى: ويقصد به استشعار الفرد قيمة الدور الذي يقوم به في الحياة ومعناه.
 - ٢- الكفاءة: وتعني شعور الفرد بالقدرة والمهارة وتعبر عن مدى ثقته بقدرته على القيام بمهامه بمهارة عالية.
 - ٣- حرية الاختيار: وتعبر عن شعور الفرد بحريته في الاختيار وعمل الأشياء بما يراه مناسباً.
 - ٤- التأثير: ويقصد به إدراك الفرد بأن له تأثير ويساهم في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالأداء الذي يؤديه (Spreitzer : 1995:1442:1444).
- ب- صياغة فقرات المقياس ومجالاته: لغرض الحصول على فقرات المقياس التي تُغطّي مفهوم التمكين النفسي اطلعت الباحثة على نظرية التمكين النفسي لسبرايتزر Spreitzer,

وتم صياغة (٣٠) فقرة لقياس التمكين النفسي لدى معلمات رياض الاطفال ، بواقع (٧ فقرات) لمجال المعنى و (٧ فقرات) لمجال الكفاءة، و(٨ فقرات) لمجال حرية الاختيار، (٨ فقرات) لمجال التأثير، وملحق (٢) يوضح ذلك.

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

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

الصدق الظاهري: يعد المحدد الأساس لعملية القياس السابقة واللاحقة بأكملها ، فأداة البحث تعد صادقة حينما تقيس ما وضعت لقياسه ، (الزوبعي وآخرون ، ١٩٨١ : ٣٩) ، ولغرض التحقق من صلاحية الفقرات عرض مقياس التمكين النفسي بصيغته الأولية، على مجموعة من المحكمين في مجال رياض الاطفال والعلوم التربوية النفسية، لمعرفة مدى صدق قراته اذ طلب منهم فحص فقرات كل مجال من مجالات التمكين النفسي، إذ اعتمدت الباحثة على نسبة (٨٠%) فأكثر معياراً لصلاحية الفقرة في قياس ما وضعت من أجل قياسه ملحق (١) والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) النسبة المئوية لأراء المحكمين على مقياس التمكين النفسي

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

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

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

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

جدول (٤)

الفقرات	المجالات	القيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس التمكين النفسي (المجموعتين الطرفيتين)			
		المجموعة العليا		المجموعة الدنيا	
		الانحراف .	الوسط	الانحراف .	الوسط
الفقرة 1	المعنى	١,٠٦١٨٠	٤,٢٠٥٦	١,٢٦١٢٤	٣,٦٠٥٦
الفقرة 2		٠,٨٨٩٥٤	٤,٥٤٤٤	٠,٨٨٠٦٩	٣,٩٠٧٤
الفقرة 3		٠,٧٨٨٦٢	٤,٣٣٥٢	١,٠٩٠٧٣	٣,٦٨٥٢
الفقرة 4		٠,٨٤٠٨٨	٤,٢٢٤١	١,٠٧٥٦٤	٣,٣٩٨١
الفقرة 5		٠,٦٦٢٥٠	٤,٤١٨٥	٠,٨٨٥٣١	٣,٢٩٨١
الفقرة 6		٠,٧٦٣٧٦	٤,٥٢٥٩	١,١٠١٧٥	٣,٣٥٠٠
الفقرة 7		٠,٧٧٧٢٧	٤,٥٩٠٧	١,١٠١٤٧	٣,٢٢٩٦
الفقرة 8	الكفاءة	٠,٩٣٧١٧	٤,٥٩٠٧	١,٠٦٣٩	٣,٢٤٠٧
الفقرة 9		٠,٧٨٩٣٤	٤,٣٤٤٤	١,٠٤٦٩٩	٣,٤٥٣٧
الفقرة 10		٠,٥٨٧٣١	٤,٤٦٤٨	١,٠٨٠٢٥	٣,٣٧٠٤
الفقرة 11		٠,٥٧٣٤٤	٤,٧٢٩٦	١,٠٢٦٧١	٣,٥٠٠٠
الفقرة 12		٠,٧٥٢٩٨	٤,٥٤٤٤	١,٠١٦٩٩	٣,٢٢٢٢
الفقرة 13		٠,٦٤٦١٠	٤,٤٥٥٦	١,١١٤٥٥	٣,٣٦١١
الفقرة 14		٠,٦٢٦٠٧	٤,٤٧٤١	١,١٤٣٦٥	٣,٤٢٥٩
الفقرة 15	حرية الاختيار	٠,٧٤٤٦٥	٤٨٥٩٣	١,٠٩٥٦٠	٣,٧٨٧٠
الفقرة 16		٠,٧٤٧٤٩	٤,٣٦٣٠	٠,٩٠٨٨٩ ٢	٣,٥٤٦٣
الفقرة 17		٠,٧٥٧٩٨	٤,٥٥٧٤	١,٠٦٧٨٦	٣,٦٥٩٣
الفقرة 18		١,٠١٨١٤	٤,٤٦١١	١,١٧٣١٤	٣,١٥٧٤
الفقرة 19		١,١٠٤٤٥	٤,٣٩٦٣	١,١٤٣٢٠	٣,١٨٥٢

١٠,٨٦٧	٣,٢٣١٥	١,٠١٨٦٢	٤,٦٩٢٦	٠,٨٩٧٦٣	التأثير	الفقرة 20
٩,١٠٨	٣,٥٠٠٠	١,١٣٧٩٤	٤,٧٤٨١	٠,٥٣١٢٠		الفقرة 21
٩,٩١١	٣,٣٠٥٦	١,٠٩٩١٠	٤,٦٧٤١	٠,٧٦٣٧١		الفقرة 22
٧,٧١٧	٣,٥٩٤٤	١,٠٨١٨٠	٤,٦٢٠٤	٠,٦٣٧١٣		الفقرة 23
١٠,٥١٦	٣,١٩٤٤	١,١٢٤٥٥	٤,٥٥٥٦	٠,٧٥٢٩٨		الفقرة 24
٨,٨٣٢	٢,٢٨٨٩	١,١٣٠٦٥	٤,٤٤٦٣	٠,٦٢٨٣٩		الفقرة 25
١١,٠٩٩	٣,٢٧٧٨	١,١٠٧٦٩	٤,٤٢٠٤	٠,٥٧٥٤٧		الفقرة 26
٨,٦٨٥	٣,٥٩٢٦	١,٠٤٠٤٧	٤,٥٤٨١	٠,٦٠١٣٣		الفقرة 27
٨,٩٦٨	٣,٥٥٥٦	٠,٩٤٠٦٠	٤,٦٧٤١	٠,٧١٣٠٨		الفقرة 28
٩,٢٨٠	٣,٣٥١٩	١,٠٠٦٥٩	٤,٥٢٧٨	٠,٨٤٧٨٥		الفقرة 29
٩,٨٩٨	٣,٦٠١٩	١,٠٠٥١٠	٤,٥٩٤٤	٠,٥٥٤٦٥	الفقرة 30	

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) تساوي (١,٩٧)
 ٢ - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة في المقياس بالدرجة الكلية له ويعد هذا الأسلوب من ادق الوسائل المستعملة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (العيسوي, ١٩٨٥ : ٩٥), واستعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لايجاد العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس, وتم استعمال عينة التحليل الاحصائي البالغة (٤٠٠) من معلمات رياض الاطفال والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) علاقته بالدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي

ت	معامل ارتباط	ت	معامل ارتباط	ت	معامل ارتباط
١	٠,٨٢	٢١	٠,٩٠	١١	٠,٧٠
٢	٠,٧٤	٢٢	٠,٧٣	١٢	٠,٧٢
٣	٠,٧٧	٢٣	٠,٧٧	١٣	٠,٦٩
٤	٠,٧٥	٢٤	٠,٧٦	١٤	٠,٨٢
٥	٧٦	٢٥	٠,٧١	١٥	٠,٧١
٦	٠,٨٢	٢٦	٠,٧٠	١٦	٠,٦٨
٧	٠,٧٣	٢٧	٠,٧٠	١٧	٠,٧٤
٨	٠,٨٤	٢٨	٠,٨٥	١٨	٠,٧٥
٩	٧٦	٢٩	٠,٧٨	١٩	٠,٧١
١٠	٠,٧٣	٣٠	٠,٧٣	٢٠	٠,٧٠

الدلالة الاحصائية تساوي (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨).
 تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين المجالات المكونة لمقياس التمكين النفسي مع بعضها البعض. واتضح بحساب معاملات الارتباط للمجالات المكونة للمقياس أنها ترتبط مع بعضها ارتباطاً موجباً له دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) كما هو مبين في الجدول (٦):

الجدول (٦) معاملات الارتباط للمجالات المكونة لمقياس التمكين النفسي

المجالات	المعنى	الكفاءة	حرية الاختيار	التأثير
المعنى	-	٠,٧٨٦	٠,٧٦٩	٠,٨٩٤

٠,٨٩٠	٠,٨٨٠	-	-	الكفاءة
٠,٨٨١	-	-	-	حرية الاختيار
-	-	-	-	التأثير

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

ثبات المقياس Reliability:

يقصد بالثبات اتساق درجات فقرات المقياس التي يفترض أن تقيس في ما ينبغي قياسه (Marshall, 1972: 125), ولحساب ثبات أداة البحث الحالي، اعتمدت الباحثة طريقة الاتساق الخارجي باستعمال إعادة الاختبار وطريقة الاتساق الداخلي باستعمال معادلة ألفا كرونباخ، وعلى النحو الآتي وكما موضح في الجدول (٧):

الجدول (٧) ثبات مقياس التمكين النفسي

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

المقياس بصيغته النهائية : يتكون مقياس التمكين النفسي بصورته النهائية من (٣٠) فقرة , وملحق (٢) يوضح ذلك ، وبدائله متدرجة للإجابة هي (تَنطَبِقُ عَلَيَّ دَائِمًا، تَنطَبِقُ عَلَيَّ غَالِبًا، تَنطَبِقُ عَلَيَّ أحيانًا، تَنطَبِقُ عَلَيَّ نادرًا، لا تَنطَبِقُ عَلَيَّ) بدرجات (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي, وبذلك فإن الدرجة الكلية الأعلى للمقياس (١٥٠) درجة، والأدنى (٣٠) ، بمتوسط فرضي (٩٠)

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

جدول (٨) المؤشرات الإحصائية لمقياس التمكين النفسي

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

التطبيق النهائي للمقياس : طُبِقَ المقياس على عينه مكونة من (٤٠٠) معلمة بدءاً بتاريخ ٢٠٢٢/١/٣ لغاية ٢٠٢٢/١/٣١.

خامساً الوسائل الإحصائية: استعملت الوسائل الإحصائية الآتية:

١- الوسط الحسابي لاستخراج الخصائص الإحصائية للمقاييس, لاستخراج معامل التمييز لفقرات المقياس.

- ٢- الانحراف المعياري لاستخراج الخصائص الاحصائية للمقياس, لاستخراج معامل التمييز لفقرات المقياس.
- ٣- معامل ارتباط بيرسون لاستخراج الصدق
- ٤- الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة التمكين النفسي للمعلمات.
- ٥- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T test) لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس وبعض نتائج البحث.
- ٦- معامل اعادة الاختبار و الفا كرونباخ للثبات
- ٧- تحليل التباين الأحادي: الفروق بين متغيرات الدراسة اختبار شيفيه.
- ٨- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج دلالة الفروق بين المعلمات المتزوجات وغير المتزوجات .

الفصل الرابع/ عرض النتائج ومناقشتها

الهدف الاول: التمكين النفسي لدى معلمات رياض الاطفال.

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

جدول (٩) الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على التمكين النفسي لدى معلمات رياض الاطفال

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

القيمة التائية الجدولية تساوي (١,٩٦) عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٩) في ضوء نظرية سبرايتزر ويمكن تفسير هذه النتيجة حيث أشارت, أن معظم الناس يرغبون في النجاح , ويبدلون الجهد الجسمي والعقلي تلقائياً , وكذلك أن معظم الناس يرغبون في استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم في أنجاز مهامهم , ويكررون السلوك الذي يؤدي إلى إشباع الحاجات الذاتية ويتجنبون السلوك الذي لا يحقق لهم المنفعة وإنهم يسعون الى الإبداع وحل المشكلات باستعمال إمكاناتهم الفكرية معتمدين على الطاقة الذاتية التي تحقق لهم الخلق والتطوير (Sprietzer , 1995 :1443). وهذا انعكاساً لدرجة الرضا عن العمل كذلك للاستقرار النفسي والتقدير الاجتماعي والعلاقات الايجابية مع الآخرين والكفاءة والتأثير في اداء العمل.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

جدول (١٢) القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفروق بين معلمات الرياض المتزوجات وغير المتزوجات

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

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

الاستنتاجات:

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

التوصيات : توصي الباحثة الى وزارة التربية بالاتي :

- ١- الاستفادة من مقياس التمكين النفسي في معرفة اداء المعلمات وتوظيفها في اماكن عملهن بشكل افضل.
- ٢- الاستفادة من مقياس التمكين النفسي لمعرفة قدرات وطاقت المعلمات واستثمارها في العمل واقامت الورش والدورات التدريبية .

المقترحات:

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

المصادر العربية والاجنبية:

١. ابن منظور , أبو الفضل جمال الدين (١٩٩٠) : *لسان العرب* , المجلد (١,٢) , دار الصادر للنشر , ط١ , بيروت , لبنان.
٢. اندراوس, رامي جمال ومعايعه, عادل سالم (٢٠٠٨): *الإدارة بالثقة والتمكين*, ط١, عالم الكتب الحديث, اربد, الأردن.
٣. بدر, سهام محمد (٢٠٠٩) : *مدخل الى رياض الاطفال* , ط١, دار المسيرة للنشر والتوزيع , عمان.
٤. الخطيب, أحمد, ومعايعه, عادل سالم (٢٠٠٩): *الإدارة الحديثة – نظريات واستراتيجيات ونماذج حديثة*, ط١, عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع, اربد, الأردن.
٥. خليل, نبيل سعد (٢٠٠٩): *الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر الإداري المعاصر*, ط١, دار الفجر للنشر والتوزيع , القاهرة, مصر.
٦. الزوبعي, عبد الجليل و ابراهيم الكناني ومحمد الياس بكر (١٩٨١): *الاختبارات والمقاييس النفسية*, الموصل, مطبعة جامعة الموصل.
٧. السعود, راتب سلامة (٢٠١٣): *القيادة التربوية – مفاهيم وأفاق*, ط٢, دار صفاء للنشر والتوزيع, عمان.
٨. سعيد , نبيل رشاد(٢٠٠٦): *الفلسفة الوجودية عند نيقولا برديائيف*, ط١, بغداد.

٩. شحاذه , يوسف يعقوب , (٢٠١٣): التمكين الإداري وعلاقته بالمناخ التنظيمي لعمداء كليات جامعات بغداد, (أطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة بغداد ,كلية تربية ابن رشد.

١٠. العميرة ، محمد حسين (٢٠٠٢): المشكلات الصفية، السلوكية – التعليمية – الأكاديمية، مظاهرها – أسبابها – علاجها، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

١١. العيسوي, عبد الرحمن محمد(١٩٨٥) : النمو الخلفي الروحي, الهيئة المصرية العامة للكتاب, القاهرة.

١٢. ملحم، يحيى سليم (٢٠٠٦): التمكين مفهوم أداري معاصر، ط٢، لمنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، القاهرة، مصر.

1. Anastasi , A(1976): *Psychological testing* , New York, Mac-Millan.
2. Anderson, K. S. and Sandmann L. (2009) *Toward a model of empowering Practices in youth-Adult partnerships*, journal of extension , Vol.47 No. 2 Article Number 2 FEA5.
3. Bowen, D.E.and Lawler, E.E. (1992,). “*The Empowerment of Service Workers: What, Why ,How, and When*”, Sloan Management Review, Spring, pp.31-39.
4. Brown. D. r. & Harvey, d. (2006).” *an external approach to, organizational development*”. New jersey person prentice hall.
5. Chiselli, E.E.et (1981) : *Measurement theory for behavioral sciences.W.H. free man and company*, san franaiesco.
6. Congers, J. A.I and Kanungio, R. N. (1988) *The empowersment proccess: integrating. “ theory and practdice*”, Academy of Management Review, Vol. 19, No.
7. Dicksons ,K.,E.,U and Loesnizr ,E.,(2009), *Psychologicafl empowerment and job satisfaction of temporay and pasrt-time nonstandard workers :A Preliminary investigation* , Institute of behavioral and Applied management , pp166-191.
8. Edwards, Jennifer L. et al, .(2011): *Personal Empowerment Efficacy, and Environmental Characteristics*, Journal of Educational Administration, Vol.40, No.1, 2002, P.67.
9. Glor , E. D. (2005): *about empowerment* ,the Inovation Journal Vol.10(1) , pp.1-19.
- 10.Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1980): *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.

11. Johnsons ,B. ,H.,Y (2009): *Empowerments of nurse educators throughs organizational culter*, Nursing Education Perspectives ,January / February VOL.30 No.1 ,PP.8-13.
12. Karakocs ,N., and Yilmaz , K.,I (2009): *Employees emposwerment and differentiations in companies: A Literature Review and Research Agendai* , macro think institute , Vol.1 , No. 2 . pp 1-12.
13. Lashley, C. and McGoldrick, J. (1997): *The limits of empowerment: acritical assessment of human resource strategy for hospitality operations*, Empowerment in Organization, Vol.2, No.3, pp.25-38.
14. Lashley, Conrad, (2001): *Empowerment: HR Strategies for Service Excellence*, First Published, Butterworth-Heinemann Co, London.
15. Patash M.O.R.A.R , Radzi ,S.M.I (2009): *The influoence of psychological empowerment on overall job satisfaction of front offifce receptionists*, Internatigtonal Journal of budsiness and mantafgement ,Vol.4, No.11 , pp.167-176.
16. Pitts, D.w. (2005); *"Leadership Empowerment and Public Organization "*. Reviessw of Public Pearsonnel Administration.25(5).Pp.
17. Portterfield, T., (1999): *The Business of Employee Empowerment*, London: Quorum
18. Quik ,J.,C., and Nelson,D.,L., (2009): *Principles of organizational behavior* , 6th ed , South Western.
19. Rafiq, Mohammed; & Ahmed, Pervaiz, (1998): *A Contingency Model for Empowering Customer Control Services Employee*, Management Decision, Vol.36, No.10.
20. Spreitzer, Gretchen m., (1995); *"Psychihological Empowerment in the wgork place: Dimensions. measurement and validation"*. Academy of Management r
21. Spreitzer, Greotchen m., (1995): *"Psychological Empoweurement in the work place: Dimensions. measurement and validation"*. Academy of Management 18(5).1442-1465.
22. Spreitzer, Grretchen im., (1996): *Sociialistructural chariajcteristics of Psychological Empowerment* , Academi of Managment .

23. Spreitzer ،Gretchen ؛ (2007): *The Hoandbook of Organiizational Beihavior*, Sage Publications ،edited by Cary Cooper and Julian Barling:p679.

24. Stander M. W., and Rothmann, S.,(2010): *Psychological empowerment of employees in selected organizations in South Africa* , SA Journal of Industrial Psychology/SA ,Vol.35 No.1 ,pp2-8 .

25. Zimmerman ,m . A.(1995): *Psychological empowerment issues and illustrations* . American journal of community Psychology .25 (5) :p 581

ملحق (١) أسماء السادة المحكمين

ت	أسم المحكمين ولقبه العلمي	التخصص الدقيق	الكلية أو الجامعة
١	أ.د. أمل داود سليم	ارشاد نفسي وتوجيه تربوي	جامعة بغداد /كلية التربية للبنات/ قسم رياض الاطفال
٢	أ.د. أَلطاف ياسين خضر	علم النفس التربوي	جامعة بغداد /كلية التربية للبنات/ قسم رياض الاطفال.
٣	أ.د. ايمان عباس الخفاف	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية.
٤	أ.د. ضُحى عادل محمود	علم النفس التربوي	جامعة بغداد /كلية التربية للبنات/ قسم رياض الاطفال
٥	ا.م.د. محمود عبد الكريم طاهر	قياس وتقويم	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية.
٦	م.د. اكرام كاظم هادي	رياض الاطفال	وزارة التربية / مديرية تربية الكرخ الاولى
٧	م.د. ايمان صدام محمد	علم النفس التربوي	جامعه النهرين / مسؤولة شعبة الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

ملحق (٢) مقياس التمكين النفسي بصورته النهائية

عزيزتي المعلمة ... بين يديك مجموعة من الفقرات ، يرجى التفضل بقراءة كل فقرة بدقة ، ثم وضع علامة (√) أمام الفقرة وتحت البديل المناسب والتي تعبر عن رأيك، يرجى عدم ترك أي فقرة دون إجابة

سنوات الخدمة ١-١٠ سنوات ١١-٢٠ ٢١ فما فوق

متزوجة غير متزوجة

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ أحياناً	تنطبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ
١/ المعنى	أجد أن عملي يسهم في تحقيق طموحاتي.					
٢	ان معتقداتي تتلاءم مع متطلبات عملي.					
٣	يمنحني عملي المجال في اداء مهام متعددة.					
٤	اجد ان عملي يخدم المجتمع.					
٥	اجد المتعة في عملي.					
٦	استطيع ان انجز مهامي بوقت سريع.					
٧	اتبادل وجهات النظر مع زميلاتي.					
٨/ الكفاءة	اتحلى بالثقة لإنجاز مهامي بكفاءة.					
٩	امتلك القدرة للتعامل بكفاءة مع المشكلات التي تواجهني.					
١٠	امتلك رؤية واضحة عن مستقبلي.					
١١	انا قادرة على اداء الاشياء التي تستطيع زميلاتي ادائها.					
١٢	أستطيع أقناع زميلاتي بأرائي.					
١٣	امتلك المهارة في اداء عملي.					
١٤	لدي مهارات لم استثمرها في عملي.					
١٥ حريه الاختيار	لدي الحرية في اختيار الصديقة المناسبة.					
١٦	استطيع الامتناع عن اجاب اي سؤال تطرحه زميلاتي.					
١٧	اختار الاعمال التي تتناسب مع قدراتي.					
١٨	امتلك حرية اتخاذ قراراتي الخاصة بنفسي.					
١٩	أفضل أن أغير رأبي إذا اختلف مع رأي الأغلبية					
٢٠	ينتابني الارتباك عند اتخاذ القرارات المصيرية.					
٢١	استطيع اداء واجباتي دون الاعتماد على زميلاتي.					
٢٢	ادافع عن ارائي في عملي دون حرج من زميلاتي.					
٢٣/ التأثير	لدي القدرة على التأثير في قرارات زميلاتي.					
٢٤	احرص على تقديم افكار ابداعية تطور اساليب العمل.					
٢٥	عند مشاركتي في نقاش مع زميلاتي فأنا رأي يؤخذ به.					

					أنا قادرة على فعل الأشياء التي تعجز زميلاتي عن فعلها	٢٦
					استطيع تصحيح اخطاء زميلاتي.	٢٧
					أمتلك القدرة على تقريب وجهات النظر	٢٨
					تساهم مقترحاتي في تحسين اداء زميلاتي.	٢٩
					اشجع زميلاتي على التطوير المهني.	٣٠