

## التمكين النفسي لدى طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

د. نشميه عمهوج حمدان الرشيدى \*

### المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت وأثر متغيرات (التخصص، العمر، الحالة الاجتماعية) على ذلك، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واشتملت الأدوات على مقياس التمكين النفسي، وتألفت العينة من (٢٧٣) طالبة في كلية التربية الأساسية. وأظهرت النتائج أن مستوى التمكين النفسي ككل متوسط لدى أفراد عينة الدراسة متوسط (م=٥٥.٢٣)، وجاء بعد الاختيار وحسن التصرف بدرجة مرتفعة إلى حد ما (م=١٥.٤٦)، وجاء بعد التأثير في الآخرين بدرجة مرتفعة إلى حد ما (م=١٨.٣١)، وجاء بعد الكفاءة بدرجة متوسطة (م=١٥)، وجاء بعد المعنى بدرجة منخفضة (م=٦.٤٤). وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول بعدي (الكفاءة، التأثير في الآخرين) وفقاً لمتغير التخصص، بينما توجد فروق حول بعدي (المعنى، الاختيار وحسن التصرف) والدرجة الكلية للتمكين النفسي. وعدم وجود فروق حول بعدي (المعنى، الكفاءة) والدرجة الكلية للتمكين النفسي وفقاً لمتغير العمر، بينما توجد فروق حول بعدي (الاختيار وحسن التصرف، التأثير في الآخرين). كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق حول الدرجة الكلية للتمكين النفسي وجميع الأبعاد وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، المتغيرات الديموجرافية، كلية التربية الأساسية، الكويت.

### Psychological Empowerment among Female Students of the College of Basic Education in the State of Kuwait in Light of Some Variables

Dr. Nashmiyah Amhouj Hamdan Al-Rashidi

### Abstract

The study aimed to identify the level of psychological empowerment among female students of the College of Basic Education in the State of Kuwait and the impact of the variables (specialization, age, marital status) on that, the sample consisted of (273) female students in College of Basic Education. The results showed that the level of psychological empowerment as a whole was average among the study sample (m= 55.23), choice and good behavior came with a fairly high degree (M= 15.46), affecting in others came with a fairly high degree (M= 18.31), efficiency came with a medium degree (m= 15), and meaning came with a low degree (m= 6.44). The results indicated that there were no statistically significant differences between the averages of the study sample about (efficiency, influence on others) according to specialization variable, while there were differences about (meaning, choice and good behavior) and the total degree of psychological empowerment. And there are no differences about (meaning, competence) and the total degree of psychological empowerment according to age variable, while there are differences about (choice and good behavior, influence on others). The results also indicated that there were no differences about the total degree of psychological empowerment and all dimensions according to social status variable.

**Key Words: Psychological Empowerment, Demographic variables, College of Basic Education, Kuwait.**

**مقدمة :**

تعتبر المرحلة الجامعية من أهم الطموحات التي يسعى إليها الفرد للبدء بالتخطيط لحياته المستقبلية واختيار المهنة التي يناسب قدراته وإمكانياته، فالتعليم أصبح الآن مهنة لخدمة المجتمع وتطويره، وتلبية الحاجات، فالطالب الجامعي يعتمد في بناء علاقاته لإشباع الحاجات الاجتماعية، والحصول على الاحترام والتقبل من الآخرين، والتعاون في العمل التطوعي لإنجاز المهام الأكاديمية، مما يشعره بالسعادة والرضا عما يقدمه مستقبلاً لنفسه ولزملائه.

ويعدّ التعلّم الجامعي بالنسبة للطالب مفتاح العمل والتّوظيف، فالشّهادة الجامعيّة بلا شك تزيد من فرص الطالب في التّوظيف والعمل الذي يكون وسيلة للعيش الكريم (Karakose, 2015). وتمثل الدراسة الجامعية للطالب تجربة جديدة تنطوي على كثير من الخبرات والمواقف التي تتطلب منه مواجهتها والتوافق معها كالأنظمة الجامعية وتعليماتها والاختصاصات واختيارها والاستعداد لمهنة المستقبل وما يرتبط بها من قرارات ينبغي على الطالب أن يتخذها (حسين وعبد الجبار، ٢٠٠٠).

ومهما قيل عن العوامل الخارجية في النمو الاجتماعي تظل المراهنة على الصحة النفسية لطلبة الجامعة ومشاعر القوة والطمأنينة لديهم مراهنة محسوبة تصب في مصلحة المجتمع، وإن معرفة القوى النفسية المؤثرة في سلوك أو استجابات الأفراد كالسمات مثلاً أمر يساعد على إمكانية التعامل السليم معهم من أجل دفعهم للإنجاز في عملية البناء والتطوير (مصطفى، ٢٠٠٤). خاصة وأن المرحلة العمرية لطلبة الجامعة تمتلك طاقات وإمكانيات غير محدودة في العطاء والبناء والقدرات التي تؤهلهم نحو المواقع المتقدمة في المجالات المختلفة.

ويعد التمكين النفسي للطلبة الجامعية من الأمور الهامة، إذ أنها على عتبات الخروج إلى الحياة المهنية ودخول سوق العمل، لذا فهي تحتاج إلى الاعتماد على نفسها والاستقلالية في اتخاذ قراراتها وصنع مستقبلها، ليرتقي بها الأمر إلى الدخول في معترك الحياة الاجتماعية والتكيف مع المسؤولية، والتعامل مع كافة أنواع الضغوطات حتى لا تؤثر سلباً على نظرتها واتجاهاتها نحو الحياة والمستقبل (حسن، ٢٠١٨).

ويعد مفهوم التمكين أحد أشكال التدخل الإيجابي التي تهتم بزيادة شعور الفرد بالبهجة والسعادة والرضا عن مختلف مناحي الحياة، وتعزيز القدرات وتعظيمها ورفع الروح المعنوية الموجهة نحو تحسين جودة الحياة، فمفهوم التمكين من المفاهيم التي تستوعب العديد من المترادفات والمعاني والمفاهيم من قبيل التقوية وتعزيز الاقتدار والتدعيم والإسناد وتحسين الحال (النواجحة، ٢٠١٦).

والتمكين ظاهره تتضمن الكثير من عناصر الدافعية الداخلية، لأنه أحد أهم مخرجات القرارات التي يتخذها الفرد، وتنعكس عليه بتعزيز دافعيته الجوهرية للعمل، وعند تطبيق استراتيجية التمكين من قبل المنظمة فإن ذلك بعد الفرصة المناسبة لتعزيز إدراك العاملين لأهمية العمل الذي يؤديه بأنفسهم، وهو عمل ذو معنى وتحد مع إدراك كامل المسؤولية والقدرة على التأثير في نشاطات بيئة العمل بكل تفاصيله (Savery & Lucks, 2001).

ويعد مفهوم التمكين النفسي من المفاهيم المعاصرة التي ترتقي بالعنصر البشري إلى مستويات راقية، وجوهر التمكين النفسي يتمركز حول منح الفرد حرية في الأداء ومشاركة أوسع في تحمل المسؤولية، ووعي أكبر بمعنى الدور الذي يقوم به (حسن، ٢٠١٨). وتعد دراسة موضوع التمكين النفسي من الموضوعات الحديثة نسبياً في العلوم الإنسانية، ولا سيما في علم الإدارة التربوية والنفسية، وتبرز مظاهره في الكفاءة والفاعلية الذاتية، والقدرة على أداء المهام والتأثير في العمل، والشعور بقيمة العمل ومعناه، والتحفيز الذاتي والتغلب على مشاعر الإحباط واليأس (النواجحة، ٢٠١٦).

وأشار ليود وسوتوني (Lloyd& Soutoni, 2000) إلى أن التمكين النفسي فلسفه وطريقه تفكير يعكس القيادة الديمقراطية ويدفع القرارات إلى الإدارات الدنيا، وليس وسيله لحل مشاكل العمل فحسب، بل مفتاح للإبداع والابتكار في بيئة العمل وبعد حجر الزاوية في ثقافة المنظمة، إذ يعتبر هدف مؤسسي استراتيجي يسعى لتعزيز قدرات العاملين وإطلاق الطاقات الكامنة لديهم وتحريرهم من القيود البيروقراطية.

ويتضمن التمكين النفسي الكثير من عناصر الدافعية الداخلية، لأنه أحد أهم مخرجات القرارات التي يتخذها الفرد فتعكس عليه بتعزيز دافعيته الجوهرية للعمل، ويعزز التمكين النفسي إدراك الأفراد لأهمية العمل الذي يؤديه بأنفسهم، وهو عمل ذو معنى مع إدراك كامل المسؤولية والقدرة على التأثير في نشاطات بيئة العمل بكل تفاصيله (Lord& Hutchison, 1993).

ويظهر التمكين النفسي في العديد من المفاهيم النفسية الإيجابية مثل تبني مفهوم الكفاءة، والدافعية، ومشاركة الآخرين للمعرفة، وتعزيز الإحساس بالسيطرة على البيئة الاجتماعية والأسرية، والسيطرة على الحياة، ويمكن وصف التمكين النفسي بأنه وسيلة لتهيئة الدافعية الداخلية لدى الفرد (Spreitzer, 2017).

والتمكين النفسي مصدر قوة وطاقته تعمل على تحرير الفرد من قيود الآخرين وعدم خضوعه لتحكمهم، ويستطيع من خلالها تحقيق الأهداف التي يصبو إليها، والقدرة على التعايش مع متطلبات الموقف والقدرة والكفاءة التي تمكنه زيادة المشاعر بالكفاءة، والإحساس بالقيمة، والأفراد الذين يشعرون بالتمكين النفسي لديهم القدرة على العمل أكثر، والتعاون مع الأشخاص المحيطين، ويكونون أكثر قدرة على توفير احتياجاتهم، وتحويل أفكارهم إلى أفعال (Blanchard, Carlos& Randolph, 2008).

وعلى المؤسسات توفير المناخ والبيئة المساندة لرعاية التمكين النفسي وتعزيزه، ورؤية الفرد لنفسه وإدراكه لإمكاناته هي بداية التمكين النفسي وأن لديه الجدارة والكفاءة لتحقيق هذا الهدف (Carless, 2004). ويرى بعض المختصين في علم النفس أنه لا يمكن تمكين الأفراد ما لم يمكنوا أنفسهم بأنفسهم، في حين يرى البعض الآخر أنه يمكن تعزيز وتطوير الشعور بالتمكين النفسي لدى الأفراد، لذا يعد التمكين النفسي أحد مصطلحات علم النفس الإيجابي الذي يمكن تنميته لدى الأفراد في مختلف المجالات (Caswell, 2013, 56).

ونقطة البدء لإحداث تغييرات تساعد الأفراد على تحقيق التمكين النفسي هو فهم الفرق بين التفكير الإيجابي والتفكير السلبي، وبين التوجه الإيجابي نحو الحياة وتوقع الأفضل والتوجه السلبي وتوقع أن القادم لا أمل فيه (حسن، ٢٠١٨).

يتضح مما سبق أن التمكين النفسي من المفاهيم المعاصرة التي ترتقي بالعنصر البشري إلى مستويات راقية، وتبرز مظاهره في الكفاءة والفاعلية الذاتية، والقدرة على أداء المهام، ويتضمن التمكين النفسي الكثير من عناصر الدافعية الداخلية، ويعد مصدر قوة وطاقته تعمل على تحرير الفرد من قيود الآخرين وعدم خضوعه لتحكمهم، ويستطيع من خلالها تحقيق الأهداف التي يسعى إليها.

### مشكلة الدراسة:

يعد التمكين النفسي مصدر قوة وطاقته تعمل على تحرير الفرد من قيود الآخرين وعدم خضوعه لتحكمهم، ويستطيع من خلالها تحقيق الأهداف التي يصبو إليها، والتعايش مع متطلبات الموقف والقدرة والكفاءة التي تمكنه من زيادة الشعور بالكفاءة، والإحساس بالقيمة، والأفراد الذين يشعرون بالتمكين النفسي لديهم قدرة أكثر على العمل، والتعاون مع الأشخاص المحيطين، ويكونون أكثر قدرة على توفير احتياجاتهم، وتحويل أفكارهم إلى أفعال (Blanchard, Carlos& Randolph, 2008)، لذا فإن أي قصور في التمكين النفسي سينعكس سلباً

على دافعية الفرد وقدرته على العمل وأداء المهام التي يسعها لإنجازها وبلوغ الأهداف التي يسعى لتحقيقها.

والتمكين النفسي للطالبة الجامعية من الأمور المهمة، إذ إنها على عتبات الخروج إلى الحياة المهنية ودخول سوق العمل، لذلك فهي تحتاج إلى الاعتماد على نفسها والاستقلالية في اتخاذ قراراتها وصنع مستقبلها، ليرتقي بها الأمر إلى الدخول في معترك الحياة الاجتماعية والتكيف مع المسؤولية، والتعامل مع كافة أنواع الضغوط حتى لا تؤثر سلباً على نظرتها واتجاهاتها نحو الحياة والمستقبل (حسن، ٢٠١٨): لذا تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى التمكين النفسي لدى طالبات الجامعة.

وأشارت بعض الدراسات إلى وجود أثر للمتغيرات الديموجرافية على التمكين النفسي لدى طلبة الجامعة، فقد توصلت دراسة كل من: العتيبي (٢٠٢٢)، الصرايرة والهوري (٢٠٢١)، المجدلاوي (٢٠٢٠)، زكريا (٢٠١٩) إلى وجود فروق دالة إحصائية في التمكين النفسي تعزى للجنس، وتوصلت دراسة العتيبي (٢٠٢٢) إلى وجود فروق في التمكين النفسي تعزى للمستوى الدراسي، وتوصلت دراسة بقطر (٢٠١٧) إلى وجود فروق في التمكين النفسي تعزى للعمر، ويلاحظ ندرة الدراسات التي تناولت التمكين النفسي في البيئة الكويتية لدى عينة الدراسة وأثر المتغيرات الديموجرافية عليه مما دعم الحاجة لإجراء الدراسة الحالية، وتحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مستوى التمكين النفسي لدى طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين النفسي لدى طالبات كلية التربية الأساسية تعزى لمتغيرات (التخصص، العمر، الحالة الاجتماعية)؟

### أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت.
- الكشف عن الاختلاف في مستوى التمكين النفسي لدى طالبات كلية التربية الأساسية وفقاً لمتغيرات (التخصص، العمر، الحالة الاجتماعية).

### أهمية الدراسة:

- تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله، وهو التمكين النفسي ودوره في تحقيق العديد من الأهداف للفرد.
- قد تفيد نتائج الدراسة في تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تساهم في تعزيز مستوى التمكين النفسي لدى الطالبات.
- إفادة الباحثين لإجراء بحوث جديدة في هذا المجال من خلال الاطلاع على الأدب النظري للدراسة وما ستتوصل إليه من نتائج وتوصيات.
- تزويد المكتبة العربية والكويتية ببعض المفاهيم عن التمكين النفسي، مما يساعد على فهم هذا المفهوم.

### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصر على التمكين النفسي لدى طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت وأثر متغيرات (التخصص، العمر، الحالة الاجتماعية) على ذلك.
- الحدود البشرية: تضمنت عينة من طالبات كلية التربية الأساسية - الهيئة العامة

للتعليم التطبيقي والتدريب من جميع السنوات الدراسية من تخصصات علمية وأدبية.

- الحدود المكانية: اقتصر على كلية التربية الأساسية بدولة الكويت.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام ٢٠٢١/٢٠٢٢م.

### فروض الدراسة:

١. مستوى التمكين النفسي مرتفع لدى طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت.
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين النفسي لدى طالبات كلية التربية الأساسية تعزى لمتغيرات (التخصص، العمر، الحالة الاجتماعية).

### مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

#### ▪ التمكين النفسي:

عرّفه زيمرمان (Zimmerman, 2000) بأنه البنية المعرفية التي تتضمن معتقدات الفرد عن كفاءته الشخصية وتشمل جهوده لممارسته التحكم والسيطرة على مجموعات حياته بالإضافة إلى فهمه لواقع بيئته الاجتماعية والسياسية. ويعرف بأنه مجموعة من التركيبات والإدراكات والخيارات النفسية للفرد التي تشعره بتحسّن وأكثر انتماء للبيئة التي يعيش فيها (Glor, 2005, 13). ويعرف إجرائياً بالدرجة التي تحصل عليها طالبات كلية التربية الأساسية أو المفوضين على فقرات مقياس التمكين النفسي المستخدم لغايات الدراسة الحالية. ويشمل الأبعاد التالية:

- المعنى: يعرف إجرائياً بأنه إدراك طالبات كلية التربية الأساسية أن عملهن له أهمية ومعنى.
- الكفاءة: تعرف إجرائياً بأنها ثقة طالبات كلية التربية الأساسية بأنهن يمتلكن القدرة والمهارة والمعرفة للقيام بعملهن بشكل جيد.
- التأثير في الآخرين: يعرف إجرائياً بأنه إدراك طالبات كلية التربية الأساسية بقدرتهن على التأثير في المحيطين بهم.
- الاختيار وحسن التصرف: يعرف إجرائياً بأنه امتلاك طالبات كلية التربية الأساسية لإمكانية الاجتهاد والتقدير في عملية تبني أفعال أو سلوكيات شخصية تمكنهن من إنجاز عملهن وحسن التصرف فيه.

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

#### أولاً: الإطار النظري:

حظى مفهوم التمكين النفسي - كأحد المفاهيم النفسية الذي يعطي دوراً كبيراً للموارد البشرية - باهتمام كبير في المؤسسات التعليمية والتي تقوم على توجه الإدارة التربوية بمنح الثقة والاستقلالية وحرية التصرف لأعضاء هيئة التدريس في عملهم، مما يولد لديهم شعوراً بالثقة والكفاءة والأهمية وتحمل المسؤولية، ومن ثم يعد التمكين النفسي أحد أنواع التقويم الذاتي الإيجابي الذي يؤدي إلى السلامة النفسية والدافعية في العمل (الشريفة وعبد اللطيف، ٢٠١٨).

### • مفهوم التمكين النفسي:

تعددت التعريفات التي تناولت التمكين النفسي، فيعرف بأنه الأساليب والممارسات التي يستخدمها الفرد من أجل التحكم في حياته، بالإضافة إلى الحالة النفسية التي يشعر بها والتي تؤثر بدورها على اتجاهاته نحو العمل المسند إليه (Christens, et al., 2011).

ويعرف بأنه شعور نفسي في المقام الأول يستمد قوته وفاعليته من توافر بيئة ملائمة مساندة للعاملين، وقيادة ملتزمة، ومشاركة في المعلومات، ومشاركة في اتخاذ القرارات (أفندي، ٢٠١٣). ويعرف التمكين النفسي بأنه عملية الاستفادة من المهارات الحالية والمعرفة المتاحة للأفراد من خلال تعزيز الثقة لديهم وتوجيههم لتحقيق الأهداف التنظيمية (Melhem, 2014).

ويعرف بأنه دافع داخلي لدى الفرد يحثه على إنجاز مهمته الشخصية ويشمل معتقدات الأفراد حول معني عملهم، وقدرتهم على أداء مهامهم بنجاح، وإدراكهم للحكم الذاتي وقدرتهم على التأثير في نتائج العمل (Moura, et al., 2015).

كما يعرف التمكين النفسي بأنه إدراك الفرد أن لعمله أهمية ومعنى، وأنه يمتلك الكفاءة، والمقدرة اللازمة لإنجاز مهامه، وأنه يمتلك الإيمان بذاته، وبقدرته على اختيار وتنظيم مهمته التي يقوم بها، ويشعر بأن لعمله تأثيراً مباشراً في منظمته من خلال وجهة النظر التنظيمية والتي تشمل المهمة وتحديدها، القوة، الالتزام، والثقافة (Spreitzer, 2017).

وأشار سومينين (Suominen, 2017) إلى أن التمكين النفسي تعزيز الثقة لدى الأفراد بقدرتهم على تنفيذ الأعمال المؤكدة اليهم بكفاءة وفاعلية. وهناك من يرى أن التمكين النفسي مفهوم متعدد الأبعاد ويشتمل على عدة عوامل مثل القوة، وصنع القرار والمعلومات والاستقلالية والمعرفة المسؤولة (Pitt, 2018).

وعرف زيميرمان (Zimmerman, 2018) التمكين النفسي بأنه عملية يكتسب الناس من خلالها سيطرة أكبر على حياتهم، والمشاركة في تطوير مجتمعهم والمحافظة على بيئتهم. وهناك من عرفه بأنه بناء معقد ينبع من تكامل أبعاد مختلفة (الشخصية، إدراك الكفاءة الذاتية، والرغبة في المشاركة في العمل (Bruna, 2018).

وينظر ماثيو (Matthew, 2019) إلى التمكين النفسي على أنه تشجيع الأفراد والسماح لهم بالمبادرة الشخصية، لتحسين أدائهم لوظائفهم، بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة، والعمل على تعميق ثقتهم بقدراتهم وإمكانياتهم.

يتضح مما سبق أن التمكين النفسي دافع داخلي لدى الفرد يعمل على تعزيز الثقة لديه ويحثه على إنجاز مهمته الشخصية بكفاءة وفاعلية، ومن خلاله يكتسب الفرد سيطرة أكبر على حياته، والمشاركة في تطوير مجتمعه والمحافظة على بيئته. وتعرف الباحثة التمكين النفسي بأنه أحد أشكال التدخل الإيجابي التي تهتم بزيادة شعور الفرد بالبهجة والسعادة والرضا عن مختلف نواحي الحياة، وتعزيز القدرات وتعظيمها، ورفع الروح المعنوية الموجهة نحو تحسين جودة الحياة.

### • أهمية التمكين النفسي:

تبرز أهمية التمكين النفسي من خلال دعمه لكفاءة ودافعية الأفراد العاملين وهذا بدوره سينعكس على إكمال المهام المولكة إليهم، لذلك تسعى عملية التمكين إلى تنمية الأفراد العاملين الذين لديهم القدرة على قيادة أنفسهم من خلال الاستقلالية في التفكير (Anderson, et al., 2009). ومن المحتمل أن يكون الأفراد العاملين أكثر إنتاجية ودافعية إذا شعروا بإمكانية تقديمهم

مساهمات قيمة للمنظمة من خلال تقديم أفكار جديدة أو طرق أفضل لأداء الأعمال، والمشاركة في اتخاذ القرارات (Patah, et al., 2009).

والتمكين النفسي مهم للأفراد العاملين لأنه سيكون لديهم شعوراً إيجابياً ورضاً وظيفي، وأشار عزيز (Aziz, 2004) إلى أن هناك علاقة بين التمكين النفسي والعمل الشعوري، فالتمكين النفسي يمثل وسيلة إدارية تهدف إلى مساعدة الأفراد العاملين في التغلب على التنافر والانحراف الشعوري، كما أن الانسجام الشعوري يمكن أن يحدث حين تتبنى الإدارة المدخل النفسي للتمكين. وأشار مارتن بوش (Martin & Bush, 2006) إلى أن ارتفاع مدركات الأفراد العاملين للتمكين النفسي يمكن أن يؤدي إلى تحسين مبادرات الأفراد ويزيد من مرونتهم، وأكد جومدال وكاهان (Gondal & Kahan, 2008) على وجود علاقة إيجابية بين تمكين الفريق وأداؤه وإن الضرر الممكنة إلى حد كبير ستكون فرق فاعلة.

وأكدت بعض الدراسات السابقة وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التمكين النفسي وبعض المتغيرات، فقد أشارت دراسة جوهر (٢٠٢١) إلى وجود علاقة موجبة دالة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي، وأنه يمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال الدرجة الكلية للتمكين النفسي، وأكدت دراسة الشريدة وعبد اللطيف (٢٠١٨) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي ومهارات التدريس الإبداعي، وبينت دراسة الشجيري (٢٠١٤) وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين التمكين النفسي والصحة والنفسية. وتوصلت دراسة مصطفى وطه (٢٠١٥) إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التمكين النفسي ومناصرة الذات لدى طالبات الجامعة، وأظهرت دراسة أكسيل وآخرون (Aksel, et al., 2013) وجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد التمكين النفسي (معنى العمل، حرية الإدارة، الكفاءة، التأثير) في سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتنمية الاتجاهات الإيجابية للعاملين نحو العمل، وأن التمكين النفسي يحدد سلوك المواطنة، كما بينت النتائج وجود ارتباط إيجابي بين عناصر التمكين وهي أهمية العمل، الاستقلالية والتأثير مع سلوك المواطنة، وتوصلت دراسة بروسويت (Brossoit, 2000) إلى أن القيادة التحويلية ترتبط إيجابياً مع التمكين النفسي الذي يؤدي دوره إلى زيادة الرضا الوظيفي، وأن إدراك الفرد لمعنى العمل يزيد من رضاه، بينما إدراك الفرد للجدارة يزيد من فعاليته، وأن الشعور بالاستقلالية في العمل يرتبط إيجابياً مع الرضا والفاعلية. وبالإضافة إلى ما سبق يعتبر التمكين النفسي من الاستراتيجيات الإدارية الأساسية التي تعتمدها المنظمات المعاصرة بقصد تنمية مواردها البشرية وتطوير مهاراتهم من خلال العمل على الجوانب النفسية والإدارية والشعورية، وهناك خمسة مراحل يجب مراعاتها عند تطبيق المنظمة لمفهوم التمكين النفسي، وهي:

١. تشخيص الظروف التنظيمية المسؤولة عن شعور الأفراد بفقدانهم للقوة.
٢. العمل على إزالة الظروف الخارجية المسؤولة عن انعدام القوة.
٣. منح المعلومات للأفراد العاملين لإشعارهم بالكفاءة الذاتية.
٤. شعور الأفراد العاملين بالتمكين نتيجة استلام معلومات معينة.
٥. ملاحظة التأثيرات السلوكية للأفراد العاملين والناجئة من شعورهم بالتمكين (Stande & Rolhmann, 2009).

يتضح مما سبق أن التمكين النفسي يلعب دوراً في دعم كفاءة ودافعية الأفراد العاملين، ويولد لديهم شعوراً إيجابياً ورضاً وظيفي، وهذا بدوره سينعكس على إكمال المهام الموكلة إليهم،

وارتفاع مدركات الأفراد العاملين للتمكين النفسي يؤدي إلى تحسين ميادات الأفراد ويزيد من مرونتهم، وترى الباحثة أن التمكين النفسي يرتبط ارتباطاً إيجابياً ووثيقاً بمفهوم التوجه الحياتي، ويعد مدخلا مهماً وفعالاً في الترقى والتطوير المستمر، وفي زيادة الكفاءة الذاتية، والإبداع، والتفكير الخلاق، التحفيز الذاتي، والمشاركة وإبداء الرأي.

### • بعض المفاهيم المتداخلة مع التمكين النفسي:

يرتبط مفهوم التمكين النفسي بعدة مفاهيم متداخلة معه، وتشمل ما يلي:

١- **تمكين الذات ومفهوم فاعلية الذات:** تعني فاعلية الذات قدرة الفرد على التحكم في سلوكه بمرونة والتعامل مع المواقف المعقدة مع التحلي بالمثابرة لتحقيق النتائج المرغوبة، وتعد العلاقة بين التمكين النفسي وفاعلية الذات علاقةً جدليةً فقبل شعور الفرد بالتمكين عليه أن يختبر الإحساس بالفاعلية الذاتية، وبالتالي يمكن أن تكون فاعلية الذات وسيلةً لزيادة التمكين.

٢- **تمكين الذات ومفهوم الذات:** مفهوم الذات هو اتجاهات الفرد المستقرة نسبياً التي يحملها نحو ذاته، ويختلف المفهوم في أن تمكين الذات يهتم بالاعتقادات في القابلية الشخصية، أما مفهوم الذات فهو يحتوي على هذه الأحكام وأيضاً على المشاعر حول ما تستحقه الذات من تقدير فيما يتعلق بأدائها (Pajares, 2011).

٣- **تمكين الذات ومفهوم تقدير الذات:** يهتم تمكين الذات بالأحكام المتعلقة بالإمكانات الشخصية، بينما يهتم تقدير الذات بالأحكام المتعلقة بالقيمة الشخصية.

٤- **تمكين الذات ومفهوم نصره الذات:** تعتبر نصره الذات عن الجهود المبذولة من الأفراد للتحدث عن أنفسهم واتخاذ الإجراءات والقرارات التي تؤثر على حياتهم والوصول إلى أعلى مستوى من الاستقلالية، بينما يؤكد تمكين الذات على أن يكون لدى الفرد القدرة على اتخاذ القرارات وشعوره بالتوجه الذاتي وترجمة قدرته لأفعال ملموسة تصفه كشخص إيجابي في المجتمع.

٥- **تمكين الذات ومفهوم تحقيق الذات:** تمكين الذات يعني تقريرات الفرد عن نفسه حول إمكاناته وقدراته، بينما تحقيق الذات فهو سعي الفرد نحو تحقيق إمكاناته ومواهبه في ضوء تفهمه وتقبله لذاته، وهذا السعي يحدده تمكين الفرد لذاته (الصافوري وياسين وشويخ، ٢٠٢١).

يتضح مما سبق أن فاعلية الذات قد يكون وسيلةً لزيادة التمكين، وإذا كان تمكين الذات يهتم بالاعتقادات في القابلية الشخصية فإن مفهوم الذات يحتوي على هذه الأحكام، ويهتم تقدير الذات بالأحكام المتعلقة بالقيمة الشخصية، وأن تحقيق الذات سعي الفرد نحو تحقيق إمكاناته ومواهبه في ضوء تفهمه وتقبله لذاته.

### • النظريات المضرة للتمكين النفسي:

توجد عدة نظريات مفسرة للتمكين النفسي، وهذه النظريات كالتالي:

١- **التمكين ونظرية العلاقات الإنسانية:** قدم هوثورن Hawthorn, 1932 دراسة عن أهمية التعاون والاهتمام بالعوامل الإنسانية التي تؤدي إلى تحقيق إنتاجية أفضل، كما سهلت ظهور العلاقات الإنسانية ومهدت لدراسة السلوك التنظيمي، وكانت وجهة نظر هذه الحركة تنطلق من أن معاملة الموظفين معاملة إنسانية جيدة تؤدي إلى تحقيق إنتاجية أفضل (رامي أندوراس وآخرون، ٢٠٠٨).

٢- **التمكين والأساليب الحديثة في الإدارة:** ومن أهمها حركة الجودة والتميز والتي تعني أن يقوم المسئول بتحسين دائم ومستمر في مختلف نواحي المنظمة من خلال الاستفادة من جودة أداء العامل وقدرته على المبادرة وتحمل المسئولية، لأن أي مسئول لا يستطيع تحقيق قدر من الجودة الشاملة والمستمرة دون الموظف لأنه العنصر المحوري في هذه العملية، لأن الوصول إلى التمكين يحتاج إلى انتماء الموظف وقناعاته الداخلية ببرامج الجودة وتعاونها مع المنظمة لتحقيقها (يحيى ملحم، ٢٠٠٦)

٣- **التمكين ونظرية ماسلو للحاجات Maslo:** تقوم نظرية ماسلو على العنصر الإنساني المتفائل والمهتم بصحته النفسية، ومن لديه يقين وثقة في قدرته على التحكم في أمور حياته مسيطراً عليها يمكننا لذاته، فهو المسئول الأول وهو ملك اختياره، ويسلم ماسلو بحقيقة الدوافع والاحتياجات البشرية، وأشار لأهمية تحقيق الذات كأول لبنة في هوية الفرد الداعمة لإحساسه بوجوده كفرد، وأول محرك لتمكين الذات (محمود الوادي، ٢٠١٢).

٤- **النظرية السلوكية المعرفية:** تدور النظرية حول الفاعلية الذاتية والتي تعد أحد الأبعاد الرئيسية للتمكين النفسي، ويقصد بها اعتقاد الفرد بأنه قادر على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة في موقف معين، لذا فإن ذوي الفاعلية العالية للذات يعتقدون بأنهم قادرون على البيئة المحيطة، والذين يفتقدون إلى فاعلية الذات يتصفون بالعجز والتشاؤم وعدم الثقة على ممارسة التحكم والسيطرة على بيئتهم.

٥- **التمكين ونظرية (Y, X) عند ماكجريجور McGregor:** تأثر ماكجريجور McGregor بأفكار ماسلو Maslo ودراسات هوثورن Hawthorn، وقدم إضافة جديدة لحركة العلاقات الإنسانية من خلال نظريته التي سماها (X) و(Y) ولكل من (X) و(Y) افتراضات، ففي حين يفترض المدير الذي يتبنى نظرية (X) أن العامل كسول ويفتقد روح المبادرة وتحمل المسؤولية، فإن المدير الذي يتبنى نظرية (Y) يحمل افتراضات مغايره تماما، فيرى في مروئية حب العمل وروح المبادرة والرقابة الداخلية والقدرات الخلاقة، وحب التميز (الوادي، ٢٠١٢).

٦- **التمكين ونظرية Z عند أوتشي Ouchi:** تأثر أوتشي بما حققته الإدارة اليابانية في إدارة وتنظيم المؤسسات الاقتصادية بها، وحددت نظريته عدة خصائص منها: جماعية صناعة القرار، تقاسم العمل، والاستقرار الوظيفي، وشمولية الإهتمام بالأفراد، والمسئولية الاجتماعية، والشراكة وروح الفريق، ويكون الفريق حراً في تطوير طرق العمل والعلاقات الخاصة (أندوراس وآخرون، ٢٠٠٨).

يتضح مما سبق تعدد النظريات التي تناولت التمكين النفسي، وتري الباحثة أن نجاح استراتيجيات التمكين النفسي أو فشلها يعتمد على البيئة المدرسية، فالبيئة المدرسية المشجعة والمحفزة للمعلمين تعزز من الفاعلية الذاتية وتحقق المرونة النفسية، أما البيئة المحيطة فإنها تزعج الثقة بالنفس وتبعث على الشعور بعدم الأمان الوظيفي، والإحساس باليأس والإحباط.

#### • أبعاد التمكين النفسي:

يعتبر التمكين النفسي مفهوم متعدد الأبعاد، وتتمثل أهم أبعاده فيما يلي:

١- **المعنى:** هو إدراك الفرد أن عمله له أهمية ومعنى، فالموظفون الذين يجدون أن العمل الذي يقومون به ذو أهمية ومعنى سيستخدمون إمكاناتهم وقدراتهم بشكل أكبر، وسيبدلون كل ما لديهم من طاقات لإنجاز عملهم بالشكل الأمثل بما يخدم تحقيق أهداف ورؤية المنظمة (Forrester, 2000).

وعندما يتم تمكين العاملين ومنحهم السلطة والاستقلالية ولكن دون أن يشعروا بمعنى عملهم وأهميته فإن ذلك يؤثر سلباً على قدرتهم للقيام بإنجاز الأهداف المطلوبة منهم، مما يقلل من شأن السلطة والدعم الذي تمنحه المنظمة له، نتيجة لذلك يتبنى الموظف سلوكيات تحقق منفعة الشخصية دون منفعة المنظمة (Menon, 2001).

٢- **الجدارة:** تعبر ثقة الفرد وإيمانه بأنه يمتلك القدرة والمهارة والمعرفة للقيام بعمله بشكل جيد، ويهدف التمكين من خلال بعد الجدارة إلى تمكين الموظفين من إنجاز أدوارهم التي يمكن أن تكون متغيرة المعالم، نتيجة التغيرات البيئية للعمل سواء كانت داخليا أو خارجيا، وتسهم الجدارة في إمتلاك الموظفين للمهارات والقدرات التي تجعلهم أكثر مرونة في

ملاحقة المتغيرات البيئية المحيطة، ومشاركتهم في حل المشكلات، والإبداع، والابتكار، ويجب أن يكون الدعم والتأثير من المنظمة على شكل برامج تدريب وتنمية مستمرة، مما يساعد في تطوير كفاءة العاملين بصورة مستمرة تمكنهم من إنجاز أعمالهم والأعمال الأخرى، حيث أن الموظف الذي لا يمتلك الكفاءة، أو تنقصه الجدارة الذاتية، لا تستطيع المنظمة تحفيزه ولن يكون قادراً على إنجاز عمله (Henry, Mayer, David & Takeuchi, 2008). ويتم قياس الجدارة من خلال المهمة التي يجب على الفرد إنجازها، وهناك شروط لكي يشعر الفرد بأنه مؤهل، وجدير بإنجاز مهامه، وتشمل ما يلي:

- أن يمتلك الفرد القدرة على إنجاز المهمة.
- أن يؤمن الفرد أنه من الميسر له ممارسة الجهد الضروري لإنجاز المهمة.
- أن يشعر الفرد أن مستوى الأداء المطلوب لإنجاز المهمة، متوفر لديه.
- عدم وجود أسباب خارجية تمنع الفرد من ممارسة المستوى المطلوب لإنجاز مهامه (Menon, Hartmann, 2002).

**3- التأثير:** هو إدراك الفرد وإيمانه بأنه قادر على التأثير في نتائج الأداء التنظيمي في المنظمة، وفي السياسات الإدارية العامة، وفي صنع القرارات، وذلك من خلال قراراته وأفعاله، والتأثير كأحد أبعاد التمكين النفسي يشكل حافزاً لدى الموظفين من خلال شعورهم بتأثير عملهم في عمل المنظمة ككل، ودورهم في إعادة تشكيل نتاج واتجاهات المنظمة الموجودين فيها، والمشاركة في إنجاز الأهداف الاستراتيجية للمنظمة نتيجة لاستخدام الموظفين لقدراتهم وامكاناتهم للحصول على النتائج المرجوة من عملهم، والتركيز على دورهم في التغيير، واتخاذ القرارات الهامة التي تؤثر في مستقبل المنظمة (Pitts, 2018).

**4- التقرير الذاتي:** هو امتلاك الموظف لإمكانية الاجتهاد والتقدير في عملية تبني أفعال أو سلوكيات شخصية تمكنه من إنجاز عمله، بما يجعله فعالاً في تحقيق المنظمة لأهدافها، ويوجد ارتباط بين التقرير الذاتي والاستقلالية والحرية التي تمنح للموظف لإنجاز مهامه، حيث يستخدم الموظف الاستقلالية الممنوحة له قبل ممارسة تقريره الذاتي في اختيار نوع السلوك الذي يتبناه لإنجاز المهمة من خلال المبادرة بسلوكيات عمل معينة تتمثل في صنع القرارات المتعلقة باستراتيجيات العمل، وطرق أدائه، وحجم الجهد الذي يتطلبه (Menon, 2001).

يتضح مما سبق أن التمكين النفسي له أربعة أبعاد تشمل المعنى والجدارة والتأثير والتقرير الذاتي، ويشير المعنى إلى إدراك الفرد أن عمله له أهمية ومعنى، وتعتبر الجدارة عن ثقة الفرد وإيمانه بأنه يمتلك القدرة والمهارة والمعرفة للقيام بعمله بشكل جيد، ويشير التأثير إلى إدراك الفرد وإيمانه بأنه قادر على التأثير في نتائج الأداء التنظيمي في المنظمة، وفي السياسات الإدارية العامة، وفي صنع القرارات، وذلك من خلال قراراته وأفعاله، ويشير التقرير الذاتي إلى أن امتلاك الموظف لإمكانية الاجتهاد والتقدير في عملية تبني أفعال أو سلوكيات شخصية تمكنه من إنجاز عمله، بما يجعله فعالاً في تحقيق المنظمة لأهدافها.

وقد تبنت الباحثة في هذه الدراسة نموذج (Spritzer, 1995) بأبعاده الأربعة (المعنى، الكفاءة، التأثير، الاختيار) لأنه الأكثر تأثيراً في عمل الطالبات في مهنة التدريس والأكثر أهمية بالنسبة لهن حيث أن أبعاده تساعد على حل مشكلاتهن واتخاذ قراراتهن وتجعلهن أقل شعوراً بالعجز والاعترا ب والانسحاب من الحياة الاجتماعية وأكثر سيطرة على البيئة وأقل خضوعاً للقوى الخارجية.

## ثانياً: الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت التمكين النفسي، وتم عرضها حسب التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، وذلك على النحو التالي:

أجرى العتيبي (٢٠٢٢) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى كل من التمكين النفسي والسعادة النفسية لدى طلبة الجامعة والعلاقة بينهما في ضوء كل من الجنس والمستوى الدراسي، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٦٥) من طلبة جامعة شقراء: (كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالمدودي) بأقسام إدارة الأعمال، والحاسب الآلي واللغة الإنجليزية والفيزياء والرياضيات، واشتملت الأدوات على مقياس التمكين النفسي، ومقياس السعادة النفسية. وتوصلت النتائج إلى وجود مستويات مرتفعة من الشعور بالتمكين النفسي ومستويات متوسطة من السعادة النفسية وأبعادها لدى عينة الدراسة، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التمكين النفسي والسعادة النفسية، ووجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في التمكين النفسي لصالح الإناث، وعدم وجود فروق في السعادة النفسية وجميع أبعادها وفقاً لمتغيري الجنس والمستوى الدراسي، بينما توجد فروق بين المستوى الأول والرابع في كل من: متغير السعادة النفسية وبعد الحياة الهادفة لصالح طلبة المستوى الأول، ووجود فروق في بعد العلاقات الإيجابية وبعد التمكين البيئي وبعد التطور الشخصي لصالح طلبة المستوى الأول.

وأجرى المعاني والتخاينه (٢٠٢٢) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى قوة الأنا والتمكين النفسي لدى عينة من طلبة الدراسات العليا في جامعة مؤتة، والتعرف على العلاقة بين قوة الأنا والتمكين النفسي، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٧) طالبا وطالبة من مرحلة الماجستير والدكتوراه، واشتملت الأدوات على مقياس الأنا ومقياس التمكين النفسي تم تطويرها من قبل الباحثين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى قوة الأنا والتمكين النفسي لدى طلبة الدراسات العليا جاء بمستوى مرتفع، وأن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين قوة الأنا والتمكين النفسي.

وأقام العنزي (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى كل من التمكين النفسي ونوعية الحياة الأكاديمية لدى طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والكشف عن العلاقة بينهما، وأثر بعض المتغيرات على مستوى كل من التمكين النفسي ونوعية الحياة الأكاديمية. وبلغت عينة الدراسة (٢٥٨) طالبا وطالبة، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس التمكين النفسي، ومقياس جودة الحياة الأكاديمية. وأظهرت النتائج أن مستوى التمكين النفسي بلغ (٧٦.٦٨) درجة ووزن نسبي (٧٦.٦٨٪)، ومستوى جودة الحياة الأكاديمية (١٠١.١٠) درجة ووزن نسبي (٧٦.٥٩٪)، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التمكين النفسي ونوعية الحياة الأكاديمية. واتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين النفسي ونوعية الحياة الأكاديمية تعزى لمتغيري النوع والسنة الدراسية، وعدم وجود فروق التمكين النفسي تعزى لمتغير التخصص عدا الدرجة الكلية للتمكين النفسي، حيث توجد فروق لصالح التخصص العلمي، ولا توجد فروق في جودة الحياة الأكاديمية تعزى لمتغير التخصص.

وأجرى الصرايرة والهواري (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى التمكين النفسي وعلاقته بالطمأنينة النفسية لدى الطلبة في جامعة مؤتة وعلاقته ببعض المتغيرات، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مقياس التمكين النفسي والطمأنينة النفسية، والتحقق من صدقهما وثباتهما وتم تطبيقهما على عينة تكونت من (٢٢١) طالبا وطالبة. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى التمكين النفسي والطمأنينة النفسية لدى الطلبة الأيتام في جامعة مؤتة جاء متوسطا، ووجود علاقة ارتباطية طردية بين مستوى التمكين النفسي ومستوى الطمأنينة النفسية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى التمكين النفسي تعزى لأثر متغير الجنس لصالح الإناث، بينما لا توجد فروق تعزى لباقي المتغيرات،

وجود فروق على مستوى الطمأنينة النفسية تعزى لأثر متغير الكلية لصالح طلبة الكليات الإنسانية، بينما لا توجد فروق تعزى لباقي المتغيرات.

وهدفت دراسة العابدي (٢٠٢١) إلى التعرف على مستوى الكفاءة الوالدية والتمكين النفسي لدى طلبة الجامعة، والكشف عن العلاقة بين الكفاءة الوالدية والتمكين النفسي لدى طلبة الجامعة، وقد تبني الباحث مقياس الكفاءة الوالدية وبنى مقياس التمكين النفسي، وتألقت عينة الدراسة من (٤٠٠) طالبا وطالبة في جامعة واسط. وأظهرت النتائج أن طلبة الجامعة في محافظة واسط يتمتعون بالكفاءة الوالدية، وأن طلبة الجامعة في محافظة واسط يتمتعون بالتمكين النفسي، وهناك علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الكفاءة الوالدية والتمكين النفسي.

وهدفت دراسة المجدلاوي (٢٠٢٠) إلى التعرف على اتجاهات الطلبة نحو الأنشطة الترويحية، ومعرفة مستوى كل من الاتزان الانفعالي والتمكين النفسي لدى عينة من طلبة جامعة الأقصى، والتعرف على الفروق في متغيرات الدراسة وفقا لمتغيرات (الجنس، التخصص، الحالة الاجتماعية، المعدل الدراسي، المستوى الدراسي)، وتم تطبيق أدوات الدراسة على عينة مكونة من (٤٠٨) طالبا وطالبة. وبيّنت النتائج وجود اتجاهات إيجابية متوسطة لدى الطلبة نحو الأنشطة الترويحية ككل، وجاء مستوى الاتزان الانفعالي بدرجة متوسطة، بينما مستوى التمكين النفسي جاء بدرجة مرتفعة، وأشارت النتائج إلى وجود فروق في مقياس الاتزان الانفعالي لصالح الذكور، كما بيّنت وجود فروق في مقياس التمكين النفسي لصالح الإناث، وبين سنة أولى وثانية وبين سنة رابعة لصالح رابعة، كما بيّنت وجود علاقة جوهريّة إيجابية بين متغيرات اتجاهات الطلبة نحو الأنشطة الترويحية والاتزان الانفعالي والتمكين النفسي.

وهدفت دراسة العمروسي (٢٠١٩) إلى التعرف على درجة ممارسة الوعي المعلوماتي ومستوى التمكين النفسي لدى طلبة الدراسات العليا بكلية التربية بأبها جامعة الملك خالد بالسعودية، والكشف عن العلاقة بين الوعي المعلوماتي والتمكين النفسي لديهم، ومعرفة الفروق بينهم على مقياسي الوعي المعلوماتي والتمكين النفسي وفقا لمتغيرات (العمر، النوع، البرنامج، المستوى الدراسي). وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٨٥) من طلاب وطالبات برنامجي الماجستير والدكتوراه بكلية التربية، واشتملت الأدوات على مقياس الوعي المعلوماتي ومقياس التمكين النفسي. وتوصلت النتائج إلى أن أفراد عينة الدراسة الحالي يمارسون الوعي المعلوماتي بدرجة تتراوح بين مرتفعة جدا ومرتفعة، وأن مستوى التمكين النفسي لديهم تراوح بين مرتفع جدا ومرتفع، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين الوعي المعلوماتي والتمكين النفسي لديهم، ووجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات أفراد العينة في الوعي المعلوماتي تعزى للعمر الأكبر والذكور والدكتوراه والمستوى الدراسي، وأن الذكور أكثر كفاءة من الإناث وطلبة الدكتوراه أكثر كفاءة من طلبة الماجستير في التمكين النفسي، بينما لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات أفراد العينة في التمكين النفسي تعزى للعمر وللمستوى الدراسي.

وهدفت دراسة زكريا (٢٠١٩) إلى الكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي وكل من التوجه المستقبلي، والرضا عن الحياة، والذكاء الوجداني لدى عينة من طلاب الجامعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي، وتكونت عينة الدراسة من ٣٤٧ طالبا وطالبة من الشعب (العلمية والأدبية) من كلية التربية في جامعة عين شمس، واشتملت الأدوات على مقياس التمكين النفسي، ومقياس التوجه المستقبلي، ومقياس الرضا عن الحياة، ومقياس الذكاء الوجداني. وتصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين التمكين النفسي والتوجه المستقبلي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين التمكين النفسي والرضا عن الحياة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين التمكين النفسي والذكاء الوجداني. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الطلاب على مقياس التمكين النفسي ككل تعزى لمتغيري النوع والتخصص، بينما توجد فروق في الأبعاد

الفرعية للتمكين النفسي تعزى لمتغيري النوع والتخصص، ولا توجد فروق على مقياس التوجه المستقبلي ككل والأبعاد الفرعية تعزى لمتغيرات الدراسة، ولا توجد فروق على مقياس الرضا عن الحياة تعزى للنوع، بينما توجد فروق تعزى لمتغير التخصص، وتسهم متغيرات الذكاء الوجداني والتوجه المستقبلي والرضا عن الحياة في التنبؤ بمستوى التمكين النفسي .

وهدف دراسة عبد الحميد والكناني (٢٠١٦) إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى طلبة الجامعة، والتعرف على الضغوط في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس، واشتملت أداة الدراسة على مقياس التمكين النفسي يتضمن أربعة مجالات (المعنى، الكفاءة، حرية الاختيار، التأثير) تم تطبيقه على عينة تكونت من (٤٠٠) طالبا وطالبة اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي. وأظهرت النتائج أن طلبة الجامعة يتمتعون بمستوى عالٍ من التمكين النفسي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين النفسي تبعاً للجنس (الذكور-الإناث).

وسعت دراسة مصطفى وطه (٢٠١٥) إلى الكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي وكل من مناصرة الذات وتصورات الطالبات للفصول الدراسية العادلة لدى طالبات الجامعة في المملكة العربية السعودية، وتحديد إسهام كل من مناصرة الذات وتصورات الطالبات للفصول الدراسية العادلة في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى طالبات الجامعة، واستكشاف أي متغير مستقل أقوى في التنبؤ بالتمكين النفسي. وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٤) طالبة من كلية التربية جامعة حائل، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس التمكين النفسي ومقياس مناصرة الذات، ومقياس باوليسيل (Paulsel, 2005) لقياس تصورات الطلاب الجامعة للفصول الدراسية العادلة. وتوصلت النتائج إلى أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين متغير التمكين النفسي (المعنى- الكفاءة- تقرير المصير- التأثير) وكل من مناصرة الذات وتصورات الطالبات للفصول الدراسية العادلة (عدالة التوزيع- العدالة الإجرائية- العدالة التفاعلية) اتسمت بكونها معاملات ارتباط موجبة، كما تنبأت كل من مناصرة الذات والعدالة التفاعلية بالتمكين النفسي، وأن مناصرة الذات أقوى متغير منبئ بالتمكين النفسي.

وسعت دراسة الكناني (٢٠١٥) إلى التعرف على رتب الهوية (المشتتة، المنغلقة، المعلقة، المحققة) لدى طلبة الجامعة، والضغوط في رتب الهوية (المشتتة، المنغلقة، المعلقة، المحققة) والتمكين النفسي وفقاً لمتغير الجنس، ومدى إسهام رتب الهوية في التباين الكلي للتمكين النفسي لدى طلبة الجامعة. وتم استخدام مقياس بنيون وأدمز (١٩٨٤)، ومقياس التمكين النفسي، وتألفت العينة من (٤٠٠) طالبا وطالبة. وأظهرت النتائج إن رتب الهوية السائدة لدى طلبة الجامعة المستنصرية هي (المحققة، والمعلقة)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رتب الهوية والتمكين النفسي تعزى لمتغير الجنس، وأن طلبة الجامعة يتمتعون بالتمكين النفسي، وأن هناك إسهام في رتب الهوية (المحققة والمعلقة) في التمكين النفسي، بينما لا يوجد إسهام لرتبتي الهوية (المنغلقة والمشتتة) في التمكين النفسي.

وسعت دراسة بروسويت (Brossoit, 2000) إلى الكشف عن العلاقة بين القيادة التحويلية والتمكين النفسي ومخرجات العمل، والتعرف على أثر القيادة على تشكيل التمكين النفسي، وما هو العامل الأكثر أهمية في الشعور بالتمكين، وأجريت الدراسة على عينة تكونت من (٣٢٧) فردا يعملون في (١٠٠) منظمة في ولاية كاليفورنيا. وتوصلت النتائج إلى أن القيادة التحويلية ترتبط إيجابياً مع التمكين النفسي الذي يؤدي دوره إلى زيادة الرضا الوظيفي، وبدرجة أقل إلى زيادة فاعلية الموظفين، وأن إدراك الفرد لمعنى العمل يزيد من رضاه، بينما إدراك الفرد للجدارة يزيد من فاعليته، وأن الشعور بالاستقلالية في العمل يرتبط إيجابياً مع الرضا والفاعلية.

## تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يلاحظ ما يلي:

- اتبعت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي نظراً لمناسبة لطبيعتها وأهدافها.
- تنوعت الأهداف التي تناولتها الدراسات السابقة، فقد تناولت بعض الدراسات التعرف على مستوى التمكين النفسي، مثل دراسة كل من: العتيبي (٢٠٢٢)، المعاني والتخاينه (٢٠٢٢)، العنزي (٢٠٢١)، الصرايرة والهوراي (٢٠٢١)، العايدى (٢٠٢١). وتناولت بعض الدراسات العلاقة بين التمكين النفسي وبعض المتغيرات، ومن هذه المتغيرات: قوة الأنا (المعاني والتخاينه، ٢٠٢٢)، الوعي المعلوماتي (العمروسي، ٢٠١٩)، الذكاء الوجداني (زكريا، ٢٠١٩)، مناصرة الذات (مصطفى وطه، ٢٠١٥)، القيادة التحويلية (Brossoit, 2000).
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي والمقياس لجمع البيانات.
- استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في الاهتداء إلى بعض المصادر العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة، وصياغة مشكلة ومنهجية الدراسة، والإسهام في بناء بعض أركان الأدب النظري للدراسة، وكذلك الاستفادة من الدراسات السابقة في تصميم أداة الدراسة، والاستفادة من الدراسات السابقة في مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية من حيث مدى الاتفاق والاختلاف بين نتيجة الدراسة الحالية ونتائج الدراسات السابقة.

## منهجية الدراسة وإجراءاتها:

### منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي، نظراً لمناسبته لطبيعته الدراسية، ويمكن من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وبيان العلاقات بين مكوناتها، والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

### مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الطالبات في كلية التربية الأساسية خلال العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٣) طالبة تتناول مستويات مختلفة من حيث: التخصص، العمر، والحالة الاجتماعية، بالإضافة إلى عينة تضمنت (٨٠) طالبة التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس، ويوضح الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المتغيرات الديموجرافية:

### جدول (١)

#### توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموجرافية

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
التخصص	أدبي	٢٠٢	٧٣.٩٩%
	علمي	٧١	٢٦.٠١%
العمر	١٧-٢٠ سنة	١٣١	٤٨.٠٠%
	٢١-٢٥ سنة	٩٧	٣٥.٥٠%
	٢٦-٣٠ سنة	٢٧	٩.٩٠%
	٣١ سنة فأكثر	١٨	٦.٦٠%
الحالة الاجتماعية	متزوج	٢٤	٨.٨٠%
	أعزب	٢٤١	٨٨.٣٠%
	منفصل	٨	٢.٩٠%

## أداة الدراسة:

اشتملت أداة الدراسة على مقياس التمكين النفسي إعداد الباحثة، ويهدف إلى قياس مستوى التمكين النفسي لدى طالبات كلية التربية الأساسية، ولبناء المقياس تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة مثل دراسة كل من: العنزي (٢٠٢١)، الصرايرة والهوري (٢٠٢١)، العايدى (٢٠٢١)، مصطفى وطه (٢٠١٥)، وتكون المقياس في صورته الأولية من (١٨) عبارة موزعة على أربعة أبعاد كالتالي: البعد الأول: المعنى ويضم (٤) عبارات، والبعد الثاني: الكفاءة ويضم (٥) عبارات، والبعد الثالث: الاختيار وحسن التصرف ويضم (٤) عبارات، والبعد الرابع: التأثير في الآخرين ويضم (٥) عبارات. ولكل عبارة خمسة مستويات للإجابة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي كالتالي: بدرجة كبيرة جدا (٥ درجات)، بدرجة كبيرة (٤ درجات)، بدرجة متوسطة (٣ درجات)، بدرجة قليلة (درجتان)، بدرجة قليلة جدا (درجة واحدة) للعبارات الموجبة، والعكس صحيح بالنسبة للعبارات السالبة.

الكفاءة السيكومترية للمقياس: تم حساب الكفاءة السيكومترية للمقياس على النحو التالي:

١- صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس باستخدام كل من:

أ- الصدق الظاهري:

تم عرض المقياس على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في علم النفس وعلم النفس التربوي لإبداء آرائهم حول ما يلي: مدى ملاءمة أبعاد المقياس لقياس الأهداف المرجوة، مدى مناسبة العبارات في كل بعد، مدى ارتباط العبارات بالبعد الذي تنتمي إليه، مدى السلامة اللغوية للعبارات، ومقترحات المحكمين بالإضافة أو الحذف أو التعديل. وتم تعديل المقياس وفقا لمقترحاتهم من خلال الاعتماد على معيار اتفاق (٨٠٪) من المحكمين لاعتماد التعديل أو الحذف أو الإضافة، حيث تم حذف عبارة من البعد الأول وتعديل الصياغة اللغوية لبعض العبارات، وتكون المقياس في صورته النهائية من (١٧) عبارة، ويعتبر اتفاق المحكمين بيانا لصدق محتوى المقياس، ويوضح الجدول التالي أبعاد مقياس التمكين النفسي وتوزيع العبارات في كل بعد.

## جدول (٢)

## أبعاد مقياس التمكين النفسي وتوزيع العبارات في كل بعد

م	البعد	العبارات الموجبة	العبارات السلبية	مجموع
١	المعنى	-	٣،٢،١	٣
٢	الكفاءة	٨،٧،٦	٥،٤	٥
٣	الاختيار وحسن التصرف	١٢،١١،١٠،٩	-	٤
٤	التأثير في الآخرين	١٧،١٦،١٥،١٤،١٣	-	٥
	مجموع	١٢	٥	١٧

ب- صدق البناء الداخلي:

تم التأكد من صدق البناء عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي له، ومعاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس التي تم الحصول عليها من الدراسة الاستطلاعية، حيث تم تطبيقه على (٨٠) طالبة من كلية التربية الأساسية، وقد استخدمت الباحثة الرزمة الإحصائية SPSS لحساب معاملات الارتباط، ورصدت النتائج في الجدولين التاليين.

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له

بعد: التأثير في الآخرين		بعد: الاختيار وحسن التصرف		بعد: الكفاءة		بعد: المعنى	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
0.669**	١٣	0.466**	٩	0.531**	٤	0.536**	١
0.692**	١٤	0.718**	١٠	0.498**	٥	0.672**	٢
0.507**	١٥	0.624**	١١	0.342**	٦	0.733**	٣
0.714**	١٦	0.696**	١٢	0.532**	٧		
0.420**	١٧			0.386**	٨		

(♦♦) دال عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يتضح من الجدول (٣) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٧١٨-٠.٣٤٢)، وهذا يدل على الاتساق الداخلي ومن ثم صدق البناء.

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	البعد
0.455**	المعنى
0.571**	الكفاءة
0.558**	الاختيار وحسن التصرف
0.679**	التأثير في الآخرين

(♦♦) دال عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يتضح من الجدول (٤) أن معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس مرتفعة ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وتراوحت بين (٠.٤٥٥-٠.٦٧٩)، وهذا يدل على الاتساق الداخلي ومن ثم صدق البناء.

ج- الصدق العاملي:

تم التأكد من الصدق العاملي للمقياس من خلال إجراء التحليل العاملي Factor Analysis لعبارات المقياس باستخدام طريقة تحليل المكونات الرئيسية Principle Component Method وتدوير الفاريماكس Varimax Rotation، التي تم الحصول عليها من الدراسة الاستطلاعية (ن=٨٠)، ورصدت النتائج في الجدول التالي

جدول (٥)

معاملات التشبع لعبارات مقياس التمكين النفسي

بعد: التأثير في الآخرين		بعد: الاختيار وحسن التصرف		بعد: الكفاءة		بعد: المعنى	
معامل التشبع	العبارة	معامل التشبع	العبارة	معامل التشبع	العبارة	معامل التشبع	العبارة
0.414	١٣	0.597	٩	0.470	٤	0.584	١
0.498	١٤	0.706	١٠	0.579	٥	0.680	٢
0.504	١٥	0.497	١١	0.501	٦	0.609	٣
0.549	١٦	0.650	١٢	0.679	٧		
0.510	١٧			0.470	٨		

يتضح من الجدول (٥) أن معاملات التشبع تراوحت بين (٠.٤١٤-٠.٧٠٦)، وأن جميع عبارات المقياس تتميز بتشبع موجب، وهذا يدل على الصدق العاملي.

#### ٢- ثبات المقياس:

تم حساب معامل ثبات المقياس عن طريق إيجاد معامل ثبات ألفا كرونباخ للمقياس من خلال الرزمة الإحصائية SPSS بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية (ن=٨٠)، ويوضحها الجدول التالي.

#### جدول (٦)

#### معاملات الثبات لأبعاد المقياس

معامل الثبات	عدد العبارات	البعد
0.80	٣	المنعنى
0.73	٥	الكفاءة
0.77	٤	الاختيار وحسن التصرف
0.73	٥	التأثير في الآخرين
0.76	١٧	المقياس ككل

يتضح من الجدول (٦) أن المقياس يتسم بدرجة ثبات دالة إحصائياً، حيث بلغ معامل الثبات المقياس ككل (٠.٧٦)، وتراوحت معاملات ثبات الأبعاد بين (٠.٧٣-٠.٨٠)، ومن ثم يمكن تعميم المقياس على عينة الدراسة الأساسية.

#### إجراءات الدراسة:

تم إجراء الدراسة الحالية وفقاً للخطوات التالية:

١. الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة وكتابة الإطار النظري والدراسات السابقة ومنهجية الدراسة.
٢. إعداد أداة الدراسة (المقياس).
٣. عرض المقياس على مجموعة من السادة المحكمين وتعديله في ضوء مقترحاتهم.
٤. اختيار عينة الدراسة من طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت وتقسيمها إلى عينة استطلاعية وعينة أساسية.
٥. تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية وضبطه من خلال حساب الصدق والثبات.
٦. تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة الأساسية.
٧. معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية SPSS.
٨. استخلاص النتائج ومناقشتها وتقديم التوصيات والمقترحات.

#### الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم إدخال البيانات بالحاسب الآلي من خلال الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأجريت المعالجات الإحصائية التالية:

- التكرارات Frequency، والنسبة المئوية Percentage للتعرف على خصائص وسمات عينة الدراسة.

- المتوسط الحسابي (Mean) للتعرف على مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد أداة الدراسة.
- الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى تشتت أبعاد أداة الدراسة، ويفيد في ترتيب الأبعاد حسب المتوسط الحسابي لصالح أقل تشتت عند تساوي المتوسط الحسابي.
- الإحصاء الوصفي: الوسيط Median، التباين Varince، المدى Range للتعرف على مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد أداة الدراسة
- اختبار "ت" لعينة واحدة One-Sample t-Test للكشف عن مدى وجود دلالة إحصائية للمتوسطات الحسابية.
- تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA) للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد العينة حول أداة الدراسة وفقاً لمتغيري العمر والحالة الاجتماعية.
- اختبار إل إس دي (LSD Test) للمقارنات المتعددة بين المتوسطات لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعات.

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد التحليل الإحصائي للبيانات، وللتحقق من صحة فروض الدراسة تم حصر استجابات أفراد عينة الدراسة ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS) واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المقياس ككل ومعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المقياس وفقاً للمتغيرات الديموغرافية، وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

### النتائج الخاصة بالفرض الأول:

وينص على: "مستوى التمكين النفسي مرتفع لدى طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت"

للتحقق من صحة الفرض الأول تم استخدام الإحصاء الوصفي لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد مقياس التمكين النفسي واختبار "ت" لعينة واحدة One-Sample t-Test، ويوضحها الجدول التالي:

#### جدول (٧)

الإحصاء الوصفي لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد مقياس التمكين ونتائج اختبار "ت" لعينة واحدة One-Sample t-Test (ن=٢٧٣)

البعد	المتوسط الحسابي	المتوسط الافتراضي الوسيط	التباين	الانحراف المعياري	أقل درجة	أكبر درجة	المدى	قيمة ت	مستوى الدلالة
المعنى	٦.٤٤	٩	٥.٣	٢.٣	٤	١٣	١٠	18.29	0.0001
الكفاءة	١٥.٠	١٥	٥.٢	٢.٢	١١	٢٢	١١	4.61	0.0001
الاختيار وحسن التصرف	١٥.٤٦	١٢	٨.٥	٢.٩	٥	٢٠	١٥	15.93	0.0001
التأثير في الآخرين	١٨.٣١	١٥	١٢.٤	٣.٥	٩	٢٥	١٦	15.52	0.0001
التمكين النفسي ككل	٥٥.٢٣	٥١	٤٢.٢	٦.٥	٤١	٦٩	٢٨	10.74	0.0001

يلاحظ من الجدول (٧) أن مستوى التمكين النفسي ككل متوسط لدى أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمقياس ككل (٥٥.٢٣) والمتوسط الافتراضي هو (٥١) والحد الأعلى للمقياس هو (٨٥)، وجاء بعد المعنى بدرجة منخفضة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٦.٤٤) والمتوسط الافتراضي (٩) والحد الأعلى للبعد (١٥). وجاء بعد الكفاءة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (١٥) والمتوسط الافتراضي (١٥) والحد الأعلى للبعد (٢٥). وجاء بعد الاختيار وحسن التصرف بدرجة مرتفعة إلى حد ما حيث بلغ المتوسط الحسابي (١٥.٤٦) والمتوسط الافتراضي (١٢) والحد الأعلى للبعد (٢٠). وجاء بعد التأثير في الآخرين بدرجة مرتفعة إلى حد ما حيث بلغ المتوسط الحسابي (١٨.٣١) والمتوسط الافتراضي (١٥) والحد الأعلى للبعد (٢٥). كما يتضح من الجدول (٧) أن قيم "ت" للأبعاد والدرجة الكلية للتمكين النفسي تراوحت بين (٤.٦١- ١٨.٢٩) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥  $\leq \alpha$ ) ودرجات حرية (٢٧٢) لصالح متوسط العينة، مما يؤكد أن أفراد عينة الدراسة لديهم قدر متوسط من التمكين النفسي. وقد جاء مستوى التمكين متوسط لدى أفراد عينة الدراسة نتيجة انخفاض بعد المعنى وحاجة بعد الكفاءة إلى التحسين، وقد يعزى ذلك إلى أفراد العينة لم يلتحقوا ببرنامج التربية العملية/ التدريب الميداني، لذلك يفتقرون إلى إدراك أن عملهم له أهمية ومعنى ويمكن علاج ذلك من خلال إنخراط الطالبات في برنامج التربية العملية وممارسة مهنة التدريس والتأكيد على أنهم يؤدون رسالة ذات قيمة، كما يشعر أفراد العينة إلى حد ما بالثقة والإيمان بأنهم يمتلكون القدرة والمهارة والمعرفة بممارسة مهنة التدريس، ويمكن تحسين هذا الشعور أيضاً من خلال الممارسة الفعلية لمهنة التدريس والوقوف على نقاط الضعف وعلاجها وتعزيز نقاط القوة. وقد يعزى ارتفاع بعد التأثير والاختيار وحسن التصرف إلى وجود مستوى عالٍ من الثقة لدى أفراد العينة بقدرتهم على التأثير في عمل الآخرين، وفي السياسات الإدارية العامة في العمل، وشعورهم بالمسؤولية اتجاه تصرفاتهم، وأشار (Pitts, 2018) إلى أن التأثير كأحد أبعاد التمكين النفسي يشكل حافزاً لدى الموظفين من خلال شعورهم بتأثير عملهم في عمل المنظمة ككل، ودورهم في إعادة تشكيل نتائج واتجاهات المنظمة الموجودين فيها، والمشاركة في إنجاز الأهداف الاستراتيجية للمنظمة نتيجة لاستخدام الموظفين لقدراتهم وإمكاناتهم للحصول على النتائج المرجوة من عملهم، والتركيز على دورهم في التغيير، واتخاذ القرارات الهامة التي تؤثر في مستقبل المنظمة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من: العنزي (٢٠٢١) الصرايرة والهواري (٢٠٢١)، بهاتنجر وساندهو (Bhatnagar, Sandhu, 2005) في أن مستوى التمكين النفسي متوسط لدى أفراد عينة الدراسة، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة بقطر (٢٠١٧) التي توصلت إلى أن مستوى التمكين النفسي مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة. وللتمكين النفسي أهمية كبيرة لجميع الفئات العمرية، وقد توصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التمكين النفسي وبعض المتغيرات، ومن هذه المتغيرات: الشفقة بالذات والمثابرة الأكاديمية (عبدالفتاح، ٢٠١٨، مناصرة الذات (مصطفى وطه، ٢٠١٥)، سلوكيات المواطنة التنظيمية (Aksel, et al., 2013)، القيادة التحويلية (Brossoit, 2000). ونتيجة لأهمية التمكين النفسي اهتمت بعض الدراسات بتحسينه، واستخدمت أساليب واستراتيجيات مختلفة لتحقيق ذلك، فقد تناولت دراسة الشريفيين (٢٠٢٠) أساليب الإرشاد الإبداعي في تعديل المعتقدات الضابطة وتحسين التمكين النفسي، وتناولت محمد (٢٠١٩) أسلوب النمذجة لتنمية التمكين النفسي، وتناولت دراسة شاهين (٢٠١٧) برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على استكشاف المنفعة وتحديد الأهداف في تنمية التمكين النفسي؛ ومن النتائج السابقة نستنتج تحقق الفرض الأول جزئياً، وبذلك يكون تم أيضاً الإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة.

### النتائج الخاصة بالفرض الثاني:

وينص على: "توجد فروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسى

تعزى لمتغيرات (التخصص، العمر، الحالة الاجتماعية)".

للتحقق من صحة الفرض الثاني تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة

(Independent sample t-Test)، وتحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA)، واختبار إل إس دي

(LSD)، وتوضيحها الجداول التالية:

١- الفروق وفقاً لمتغير التخصص:

جدول (٨)

نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent sample t-Test) لاختبار الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسى وفقاً لمتغير التخصص

البعده	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية df	مستوى الدلالة
المعنى	أدبي	202	5.30	2.33	3.685	271	0.048
	علمي	71	6.84	2.26			
الكفاءة	أدبي	202	15.67	2.30	0.547	271	0.585
	علمي	71	15.49	2.30			
الاختيار وحسن التصرف	أدبي	202	15.02	2.85	4.620	271	0.040
	علمي	71	13.36	3.10			
التأثير في الآخرين	أدبي	202	18.35	3.58	0.418	271	0.676
	علمي	71	18.14	3.43			
الدرجة الكلية للتمكين النفسى	أدبي	202	55.34	6.49	0.545	271	0.586
	علمي	71	54.84	6.64			

يتضح من الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الدرجة الكلية للتمكين النفسى وبعدي (الكفاءة، التأثير في الآخرين) وفقاً لمتغير التخصص، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (٠.٥٤٥)، (٠.٥٤٧)، (٠.٤١٨) بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أكبر من (٠.٠٥). وقد يعزى ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة مع اختلاف التخصص لديهم مستوى متقارب من الكفاءة والتأثير في الآخرين، أي أن أفراد العينة مع اختلاف التخصص يشعرون بأنهم يجيدون المهمات التي يقومون بها ويعرفون جيداً بأنهم يمكن أن يؤديوا هذه المهمات بإتقان ولديهم القدرة على بذل الجهد لتحقيق ذلك، ولديهم اعتقاد بقدرتهم على التأثير في عمل الآخرين. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة العنزي (٢٠٢١) التي أشارت إلى عدم وجود فروق حول أبعاد التمكين النفسى تعزى لمتغير التخصص، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الصرايرة والهواري (٢٠٢١) ودراسة العنزي (٢٠٢١) التي توصلت إلى وجود فروق حول أبعاد التمكين النفسى تعزى لمتغير التخصص.

## ٢- الفروق وفقاً لمتغير العمر:

## جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكن النفسي وفقاً لمتغير العمر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	العمر	البعد
2.29	6.63	١٣١	١٧-٢٠ سنة	المعنى
2.47	6.49	٩٧	٢١-٢٥ سنة	
2.21	5.74	٢٧	٢٦-٣٠ سنة	
1.35	5.78	١٨	٣١ سنة فأكثر	
2.31	6.44	٢٧٣	مجموع	
2.24	15.29	١٣١	١٧-٢٠ سنة	الكفاءة
2.17	16.06	٩٧	٢١-٢٥ سنة	
2.75	15.44	٢٧	٢٦-٣٠ سنة	
2.37	16.22	١٨	٣١ سنة فأكثر	
2.30	15.64	٢٧٣	مجموع	
3.22	14.27	١٣١	١٧-٢٠ سنة	الاختيار وحسن التصرف
2.50	15.39	٩٧	٢١-٢٥ سنة	
2.47	15.67	٢٧	٢٦-٣٠ سنة	
2.83	14.56	١٨	٣١ سنة فأكثر	
2.93	14.82	٢٧٣	مجموع	
3.12	18.09	١٣١	١٧-٢٠ سنة	التأثير في الآخرين
4.01	17.90	٩٧	٢١-٢٥ سنة	
2.69	19.59	٢٧	٢٦-٣٠ سنة	
3.88	20.33	١٨	٣١ سنة فأكثر	
3.53	18.32	٢٧٣	مجموع	
6.17	54.28	١٣١	١٧-٢٠ سنة	الدرجة الكلية للمتمكين النفسي
6.89	55.85	٩٧	٢١-٢٥ سنة	
4.76	56.44	٢٧	٢٦-٣٠ سنة	
8.21	56.89	١٨	٣١ سنة فأكثر	
6.50	55.22	٢٧٣	مجموع	

يتضح من الجدول (٩) وجود اختلافات ظاهرية في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الدرجة الكلية للمتمكين النفسي وجميع الأبعاد وفقاً لمتغير العمر، وللكشف عن مدى وجود فروق إحصائية تم إجراء تحليل التباين أحادي الاتجاه، ويوضحها الجدول التالي.

## جدول (١٠)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الإتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي وفقا لمتغير العمر

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
المعنى	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	26.297 1428.956 1455.253	٣ ٢٦٩ ٢٧٢	8.766 5.312	١.٦٥٠	٠.١٧٨
الكفاءة	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	40.437 1396.384 1436.821	٣ ٢٦٩ ٢٧٢	13.479 5.191	٢.٥٩٧	٠.٠٥٣
الاختيار وحسن التصرف	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	92.354 2239.207 2331.560	٣ ٢٦٩ ٢٧٢	30.785 8.324	٣.٦٩٨	٠.٠١٢
التأثير في الآخرين	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	140.886 3252.388 3393.275	٣ ٢٦٩ ٢٧٢	46.962 12.091	٣.٨٨٤	٠.٠١٠
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	243.695 11233.674 11477.370	٣ ٢٦٩ ٢٧٢	81.232 41.761	١.٩٤٥	٠.١٢٣

يتضح من الجدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول بعدي (المعنى، الكفاءة) والدرجة الكلية للتمكين النفسي وفقا لمتغير العمر، حيث بلغت قيم (f) المحسوبة (١.٦٥٧)، (٢.٥٩٧)، (١.٣٨٣)، بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أكبر من (٠.٠٥). وقد يعزى ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة مع اختلاف العمر لديهم مستوى متقارب من البعدين السابقين، وقد جاء بعد المعنى جاء بدرجة منخفضة وجاء بعد الكفاءة والدرجة الكلية للتمكين النفسي بدرجة متوسطة، مما يؤكد أن أفراد العينة مع اختلاف العمر بحاجة إلى استخدام إمكانياتهم وقدراتهم بشكل أكبر وبذل كل ما لديهم من طاقات لإنجاز أي عمل يقومون به بالشكل الأمثل، وبحاجة للشعور بأن مستوى الأداء المطلوب لإنجاز المهام متوفر لديهم، وأشار (Menon, 2001) إلى أنه عندما يتم تمكين العاملين ولكن دون أن يشعروا بمعنى عملهم وأهميته فإن ذلك يؤثر سلبا على قدرتهم للقيام بإنجاز الأهداف المطلوبة منهم. وأشار (Henry, et al., 2008) إلى أن الموظف الذي لا يمتلك الكفاءة، أو تنقصه الجدارة الذاتية، لا تستطيع المنظمة تحفيزه ولن يكون قادرا على إنجاز عمله. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة العمروسي (٢٠١٩) التي أشارت إلى عدم وجود فروق حول أبعاد التمكين النفسي تعزى لمتغير العمر.

كما يتضح من الجدول (١٠) وجود فروق حول بعدي الاختيار وحسن التصرف، التأثير في الآخرين، حيث بلغت قيم (f) المحسوبة (٣.٦٩٨)، (٣.٨٨٤) بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أصغر من (٠.٠٥). وللتعرف على الدلالات الإحصائية تم استخدام اختبار LSD, ويوضحها الجدول التالي.

## جدول (١١)

نتائج اختبار (LSD) للكشف عن الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي وفقاً لمتغير العمر

العمر	٢٠-٢٦ سنة	٢٥-٣١ سنة	٢٠-٢٦ سنة	٣١ سنة فأكثر	البعد
الاختيار وحسن التصرف	٢٠-١٧ سنة	-1.124*	-1.399*	-0.288	
	٢٥-٣١ سنة		-0.274	0.836	
	٣٠-٣٦ سنة			1.111	
	٣١ سنة فأكثر				
التأثير في الآخرين	٢٠-١٧ سنة	0.038	-0.300*	-0.448*	
	٢٥-٣١ سنة		-0.339*	-0.487*	
	٣٠-٣٦ سنة			-0.148	
	٣١ سنة فأكثر				

(♦♦) دال عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الفئة العمرية (٢٠-٢٦ سنة) و(٢٠-١٧ سنة) حول بعد الاختيار وحسن التصرف لصالح (٢٥-٣١ سنة)، وتوجد فروق بين ذوي الفئة العمرية (٣٠-٣٦ سنة) وكل من: (٢٠-١٧ سنة) و(٢٥-٣١ سنة) حول بعد التأثير في الآخرين لصالح (٣٠-٣٦ سنة)، وتوجد فروق بين ذوي الفئة العمرية (٣١ سنة فأكثر) وكل من: (٢٠-١٧ سنة) و(٢٥-٣١ سنة) حول بعد التأثير في الآخرين لصالح (٣١ سنة فأكثر). وقد يعزى ذلك إلى أن ذوي الفئة العمرية (٢٥-٣١ سنة) و(٣١ سنة فأكثر) و(٣١ سنة فأكثر) لديهم القدرة على بعد الاختيار وحسن التصرف أعلى من ذوي الفئات العمرية الأخرى، أي لديهم القدرة على اختيار المهام ذات المعنى لهم وأدائها بطريقة ملائمة، ولديهم القدرة على استخدام حكمهم الشخصي والتصرف من خلال فهمهم للمهمة التي يقومون بها، مما يؤكد أهمية التمكين النفسي في حياتنا، وترى الباحثة أن نجاح استراتيجيات التمكين النفسي أو فشلها يعتمد على البيئة المدرسية. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة بقطر (٢٠١٧) التي أشارت إلى وجود فروق حول أبعاد التمكين النفسي تعزى لمتغير العمر.

٢- الفروق وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية:

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	الحالة الاجتماعية	البعد
2.28	6.33	٢٤	متزوج	المعنى
2.33	6.47	٢٤١	أعزب	
2.19	5.75	٨	منفصل	
2.31	6.44	٢٧٣	مجموع	
2.58	15.17	٢٤	متزوج	الكفاءة
2.28	15.63	٢٤١	أعزب	
1.16	17.25	٨	منفصل	
2.30	15.64	٢٧٣	مجموع	
2.80	15.25	٢٤	متزوج	الاختيار وحسن التصرف
2.93	14.81	٢٤١	أعزب	
3.30	14.00	٨	منفصل	
2.93	14.82	٢٧٣	مجموع	
4.14	19.29	٢٤	متزوج	التأثير في الآخرين
3.48	18.25	٢٤١	أعزب	
2.88	17.50	٨	منفصل	
3.53	18.32	٢٧٣	مجموع	
7.37	56.04	٢٤	متزوج	الدرجة الكلية للتمكين النفسي
6.48	55.17	٢٤١	أعزب	
4.44	54.50	٨	منفصل	
6.50	55.22	٢٧٣	مجموع	

يتضح من الجدول (١٢) وجود اختلافات ظاهرية في المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة الدراسة حول الدرجة الكلية للتمكين النفسي وجميع الأبعاد وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، وللكشف عن مدى وجود فروق إحصائية تم إجراء تحليل التباين أحادي الاتجاه، ويوضحها الجدول التالي.

## جدول (١٣)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الإتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية

البعده	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
المعنى	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	4.345 1450.908 1455.253	٢ ٢٧٠ ٢٧٢	2.172 5.374	٠.٤٠٤	٠.٦٦٨
الكفاءة	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	26.120 1410.701 1436.821	٢ ٢٧٠ ٢٧٢	13.060 5.225	٢.٥٠٠	٠.٠٨٤
الاختيار وحسن التصرف	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	9.841 2321.720 2331.560	٢ ٢٧٠ ٢٧٢	4.920 8.599	٠.٥٧٢	٠.٥٦٥
التأثير في الآخرين	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	29.254 3364.021 3393.275	٢ ٢٧٠ ٢٧٢	14.627 12.459	١.١٧٤	٠.٣١١
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	21.051 11456.319 11477.370	٢ ٢٧٠ ٢٧٢	10.525 42.431	٠.٢٤٨	٠.٧٨٠

يتضح من الجدول (١٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الدرجة الكلية للتمكين النفسي وجميع الأبعاد (المعنى، الكفاءة، الاختيار وحسن التصرف، التأثير في الآخرين) وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيم (F) المحسوبة (٠.٤١١)، (٢.٥٠٠)، (٠.٥٧٢)، (١.١٧٤)، (٠.٢٩٣) بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أكبر من (٠.٠٥). وقد يعزى ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة مع اختلاف الحالة الاجتماعية حول التمكين النفسي ككل وجميع أبعاده، أي أن الحالة الاجتماعية ليس لها تأثير على مستوى التمكين النفسي، وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الأول إلى أن التمكين النفسي ككل جاء بدرجة متوسطة، مما يؤكد حاجة أفراد العينة إلى تحسين التمكين النفسي وخاصة في بعدي المعنى والكفاءة، وقد استخدمت الدراسات السابقة أساليب واستراتيجيات مختلفة لتنمية التمكين النفسي، ومنها: أساليب الإرشاد الإبداعي (الشريفين، ٢٠٢٠)، أسلوب النمذجة (محمد، ٢٠١٩)، برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على استكشاف المنفعة وتحديد الأهداف (شاهين، ٢٠١٧)، ومن النتائج السابقة نستنتج تحقق الفرض الثاني جزئيا، وبذلك يكون تم أيضا الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة.

**التوصيات:**

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، توصي الباحثة بما يلي:

١. عقد ورش وبرامج تدريبية تهتم بتعزيز التمكين النفسي لدى طلبة الجامعة بصفة عامة وطالبات كلية التربية الأساسية بصفة خاصة.
٢. العمل على تنمية الشعور بالمعنى لدى طالبات كلية التربية الأساسية من خلال عقد ورش عمل وندوات لهم تعنى بهذا الجانب.
٣. تفعيل دور المرشد التربوي في كلية التربية الأساسية بحيث يخصص للطالبات مساعدة من يعاني منهن من مشكلات في التمكين النفسي.
٤. العمل على تصميم برامج الدعم النفسي الجماعي التي تهتم برفع مستوى الشعور بالتمكين النفسي لدى الطالبات.
٥. العمل على تدريب العاملين في مجال الدعم النفسي والاجتماعي لرفع مستوى القدرة على عقد برامج الإرشاد الجماعي لطلبة التعليم الجامعي.

**البحوث المقترحة:**

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، تقترح الباحثة إجراء البحوث التالية:

١. إجراء دراسات وبحوث حول أثر التمكين النفسي على الصحة النفسية لدى طلبة الجامعة.
٢. إجراء دراسات وبحوث حول التمكين النفسي وعلاقته بالصلافة النفسية لدى طلبة الجامعة.
٣. إجراء دراسات وبحوث حول أثر التمكين النفسي على جودة الحياة الجامعية لدى طلبة الجامعة.

## قائمة المراجع

## أولاً: المراجع العربية

١. أفندي، عطية (٢٠١٣). **تمكين العاملين مدخل للتعيين والتطوير المستمر**. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
٢. أندوراس، رامي جمال ومعاينة، عادل سالم (٢٠٠٨). **الإدارة بالثقة والتمكين مدخل لتطوير المؤسسات**. عمان: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.
٣. بقطر، شيري مسعد حليم (٢٠١٧). **التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم، دراسات تربوية ونفسية: مجلة كلية التربية بالزقازيق، مصر، (٩٥)، ٥٧-١١٨.**
٤. جوهر، إيناس سيد علي عبد الحميد (٢٠٢١). **رأس المال النفسي وعلاقته بالتمكين النفسي والاحترق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، مجلة الطفولة والتربية، (٤٨)، ٤٧٧-٥٣٦.**
٥. حسين، قبيل كوردي وعبد الجبار ناصر محمد (٢٠٠٠). **أساليب الرعاية النفسية والاجتماعية والدراسية لطلبة الصفوف الاولى في الجامعة المستنصرية، مجلة الآداب والعلوم، جامعة مرج، ليبيا، (٤).**
٦. زكريا، فاطمة عصام (٢٠١٩). **التمكين النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.**
٧. شاهين، إيمان فوزي (٢٠١٧). **فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على استكشاف المنفعة وتحديد الأهداف في تنمية التمكين النفسي لدى عينة من طلاب الدراسات العليا، مجلة الإرشاد النفسي، (٥٢)، ١-٥٩.**
٨. الشجيري، داود حمزة حسن (٢٠١٤). **التمكين النفسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى مدرسي محافظة بابل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة بابل، العراق.**
٩. الشريفة، ماجد بن علي وعبد اللطيف، محمد سيد محمد (٢٠١٨). **التمكين النفسي وعلاقته بمهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي محافظة وادي الدواسر، مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، (٤) ٣٤، ٢٩٥-٣٣٣.**
١٠. الشريفين، أحمد عبد الله (٢٠٢٠). **فاعلية طرق الإرشاد النفسي الإبداعية في تعديل معتقدات الضبط وتحسين التمكين النفسي لدى المراهقين، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، الأردن، (١) ١٦، ٤٥-٦٣.**
١١. الصافوري، محمد صلاح الدين وياسين، حمدي محمد وشويخ، هناء أحمد (٢٠٢١). **التمكين النفسي مدخل لتحسين الصحة النفسية لعلمي المرحلة الثانوية، مجلة البحوث، (١)، ٢٠٧-٢٣٥.**
١٢. الصرايرة، صفاء جمال والهواري، لمياء صالح (٢٠٢١). **التمكين النفسي وعلاقته بالطمأنينة النفسية لدى الطلبة الأيتام في جامعة مؤتة، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، ٧، ٣٨٢-٤٠٨.**

١٣. العايدى، علي عناد (٢٠٢١). الكفاءة الوالدية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى طلبة الجامعة، **مجلة لارك للفلسفة اللسانيات والعلوم الاجتماعية**، ٢(٤١)، ٩٦٦-٩٨٧.
١٤. عبد الحميد، نبيل عبد الغفور والكناني، علاء عبد الأمير علي (٢٠١٦). التمكين النفسي لدى طلبة الجامعة، **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، (١٢٧)، ١٢٢-١٥١.
١٥. عبد الفتاح، أسماء فتحي لطفي (٢٠١٨). التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لكل من التمكين النفسي والشفقة بالذات والمثابرة الأكاديمية لدى طلاب الصفين الأول والثاني بمرحلة الثانوية العامة، **مجلة كلية التربية، جامعة القاهرة**، ٣٤(١٢)، ٦٩٣-٧٣٢.
١٦. العتيبي، أسماء بنت فراج (٢٠٢٢). التمكين النفسي وعلاقته بالسعادة النفسية، **مجلة جامعة بيشة للعلوم الإنسانية والتربوية**، المملكة العربية السعودية، (١٠)، ٥٤٤-٥٧٨.
١٧. العمروسي، نيللي حسين كامل (٢٠١٩). الوعي المعلوماتي وعلاقته بالتمكين النفسي لدى طلبة الدراسات العليا بكلية التربية جامعة الملك خالد بالسعودية، **المجلة العلمية للجمعية المصرية للمكبوتر التعليمي**، ٧(١)، ٧٩-١١٢.
١٨. العنزي، فرحان بن سالم ربيع (٢٠٢١). التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة من طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، **مجلة العلوم التربوية**، المملكة العربية السعودية، (٢٨)، ٩١-١٩٢.
١٩. الكناني، علاء عبد الأمير علي (٢٠١٥). رتب الهوية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى طلبة الجامعة، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، العراق.
٢٠. المالكي، إنتظار فاضل محمد والجمعان، صفاء عبد الزهرة (٢٠١٩). قياس التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين في محافظة البصرة: بناء وتطبيق، **مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية**، العراق، ٤٤(٤)، ٣٧٨-٤٠٢.
٢١. المجدلاوي، ماهر يوسف (٢٠٢٠). اتجاهات طلبة جامعة الأقصى نحو ممارسة الأنشطة التربوية وعلاقتها بالإنعزال الانفعالي والتمكين النفسي، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية**، فلسطين، ٢٨(٦)، ٢٥٥-٢٨٨.
٢٢. محمد، جنان صالح (٢٠١٩). أثر أسلوب النمذجة في تنمية التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين، **مجلة الفتح**، العراق، (٨٠)، ٣٨٢-٤٠٦.
٢٣. مصطفى، منال محمود محمد وطه، منال عبد النعيم محمد (٢٠١٥). مناصرة الذات وتصورات الطالبات للفصول الدراسية العادلة كمتغيرات تنبؤية بالتمكين النفسي لطالبات الجامعة، **مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر**، ٣٤(١٦٢)، ١٣-٨١.
٢٤. مصطفى، يوسف صالح (٢٠٠٤). السمات الخمس الكبرى في الشخصية لدى تدرسي الجامعة وعلاقتها ببعض المتغيرات، **مجلة العلوم التربوية**، (٩).
٢٥. المعاني، فرح كمال والتخاينه، صهيب خالد أحمد (٢٠٢٢). مستوى قبة الأنا وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى عينة من طلبة الدراسات العليا في جامعة مؤتة، **المجلة العربية للنشر العلمي**، (٤٥)، ٣٩٨-٤٢٠.
٢٦. ملحم، يحي سليم (٢٠٠٦). **التمكين كمفهوم إداري معاصر**. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

٢٧. النواجحة، زهير عبد الحميد (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينتة من معلمي المرحلة الأساسية، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، فلسطين، ٤(١٥)، ٢٨٣-٣١٦.

٢٨. الوادي، محمود حسين (٢٠١٢). *التمكين الإداري في العصر الحديث*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

### ثانياً: المراجع الأجنبية

29. Aksel, A., Serinkan, A.& BilalAksoy, M. (2013). Assesment of teacher's perceptoins of organizational citizenship behaviors psychological empowerment: an empirical analysis in Turkey, **Procedia- socail and Behavioral Sciencess**, 89, 69-73.
30. Anderson, K.S.& Sandmann, L. (2009). Toward a model of empowering practice in youth-adult partnerships, **Journal of Extension**, 47(2), 1-8.
31. Aziz, Y.A. (2008). The effects of emotiopnal dissonance and employee's empowerment on service quality and customer satifaction preception: customer level analysis, **International Journal of Economics and Managment**, 2(2), 237-258.
32. Bhatnagar, J.& Sandhu, S. (2005). Psychological empowerment and organizational citizenship behavior in IT managers, A Talent retention tool, **Indian Journal of Industrial Relations**, 40(4). 469-449.
33. Blanchard, K., Carlos, J., & Randolph, A. (2008). **The 3 keys to empowerment**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
34. Brossoit, K.B. (2000). Understanding employee empowerment in the workplace: exploring the relationships between transformational leadership, Employee perception of empowerment and Key Work outcomes, **Unpublished Dissertation**, Claremont, California, U.S.A.
35. Carless, S. (2004). Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction?, **Journal of Business and Psychology**, 18 (18), 405-425.
36. Caswell, M.& Shelly, P. (2013). **Can students nurse critical thinking be predicted from perception of structural empowerment within the undergraduate**, pre-licensure learning environment? 3578571, TUI University.
37. Christens, B., Speer, P.& Peterson, N. (2011). Social class as moderator of the relationship between (Dis) empowering processes and psychological empowerment, **Journal of Community Psychology**, 39(2), 170-182.

38. Forrester, R. (2000). Empowerment: rejuvenating a potent idea, **The Academy of Management Executive**, 14(3), 67-80.
39. Glor, E. D. (2005). About empowerment, **The Innovation Journal**, 10(1).
40. Gondal, A.M.& Khan, A. (2008). Impact of team empowerment on team performance case of the telecommunications industry in Islamabad, **International Review of Business Research Papers**, (4), 138-146.
41. Henry, M., Mayer, M., David, K.D.& Takeuchi, R. (2008). "Me or we? the role of personality and Justice as other- centered antecedents to innovative citizenship behaviors within organizations, **Journal of Applied Psychology**, 93(1), 84-94.
42. Karakose, T. (2015). The Relationship between Medical Students' Time Management Skills and Academic Achievement, **Ethno Med**, 9 (1), 19-24.
43. Lloyd, P., Soutoni, B.G. (2000). Empowerment and the performance of health services, **journal of Management in Medicine**, 13(2). 83-94.
44. Lord, J.& Hutchison, P. (1993). The process of empowerment implications for theory and practice, **Canadian Journal of Community Mental Health**, (31).
45. Matin, C.A.& Bush, A. (2006). Psychological climate, analysis of the sales manager-saleserson dyad, **Journal of the Academy of Markting Science**, 43(3), 419-438.
46. Matthews, R.A., Diaz, W.M.& Cole, S.G. (2014). **The organizational empowerment scale**, Available online at: [emeraldinsight.com/researchregister,0048-3486](http://emeraldinsight.com/researchregister,0048-3486).
47. Melhem, Y. (2014). The antecedence of customer- contact employee empowerment, **Employee relations**, **Bradford**, 27, 72-75.
48. Menon, S.T. (2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach, **Applied Psychology: An International Review**, 50 (1), 153-180.
49. Menon, S.T., Hartmann, L.C. (2002). Generalizability of Menon's Empowerment Scale: Replication and Eztention with Australian Data, **International Journal of Cross Cultural Management**, 2 (2), 137-153.
50. Moura, D., Orgambidez, A.& de Jesus, S. (2015). Psychological empowerment and work engagement as predictors of work satisfaction: A sample of hotel employees, **Journal of Spatial and Organizational Dynamics**, 3(2), 125-134.
51. Pajares, F. (2011). Current directions in self-efficacy research, **Advances in Motivaton and Achievement**, 10, 1-29.

52. Patah, M., Radzi, S., Abdullah, R. Adzmy, A., Zain, R.& Derani, N. (2009). The influence of psychological empowerment on overall job satisfaction of front office receptionists, **Internatonal journal of Business and Mangment**, 4(1), 167-176.
53. Pitts, D.W. (2018). Leadership empowerment and public organizations, **Review of Public Personal Administration**, 25.
54. Savery, k.& Luks, A. (2001). The relationship between empowerment, Job satisfaction and reported steers level, **Leadership& Organization Development Journal**, 22(3).
55. Spreitzer, G.M. (2017). Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment, **A cademy of Management Journal**, 39(2), 483-504.
56. Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. **Academy of Management Journal**, 38 (5), 1442-1465.
57. Stander, M.& Rothmann, S. (2009). Psychological empowerment of employees in selected organizations in South Africa, **Journal of industrial Psycholog**, 35(1), 2-8.
58. Suominen, T.R., (2017). The constancy of work- Related Empowerment, **Journal of Nursing Management**, 15, 595-602.
59. Swart, A., Lombard, K.& Jager, H. (2010). Exploring the relationship between time management skills and the academic achievement of African engineering students – a case study, **European Journal of Engineering Education**, 35 (1), 79-89.
60. Zimmerman, M. (2002) **Empower theory of in Julian Rappaport& Edward sideman (EDS)**, Hand book of community psychology new york, plenum publisher.
61. Zimmerman, M.A. (2018). **Empowerment theory: Psychological, organizational and community levels of analysis**. In J. Rappaport & E. Seidman (Eds.), *The handbook of community psychology* (pp. 43–63). New York: Plenum.