

التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية *

د. زهير عبدالحميد النواجحة **

* تاريخ التسليم: 2015 /5 /24 م، تاريخ القبول: 2015 /6 /10 م.
** أستاذ مساعد/ فرع رفح/ جامعة القدس المفتوحة/ غزة.

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة مكونة من (291) معلماً من معلمي المرحلة الأساسية، والتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة، والكشف عن وجود فرق في مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات: (الجنس، وسنوات الخبرة، والجهة المشرفة). واستخدم الباحث مقياس التمكين النفسي من إعداد سبرايتزر (1995) Spreitzer، ومقياس التوجه الحياتي من إعداد شاير وكارفر (Scheier & Carver, 1985)، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التمكين النفسي بلغ (91.2%)، وبلغ مستوى التوجه الحياتي (77.8%)، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التمكين النفسي والتوجه الحياتي، كما اتضح عدم وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس ما عدا (بعد التأثير) فقد كانت الفروق لصالح الذكور، وأشارت النتائج إلى وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة (11 سنة فما فوق)، وبينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجهة المشرفة ما عدا (بعد التأثير) لصالح وكالة الغوث. من جانب آخر أظهرت النتائج وجود فروق في التوجه الحياتي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، كذلك بينت النتائج عدم وجود فروق في التوجه الحياتي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في التوجه الحياتي تبعاً لمتغير الجهة المشرفة لصالح وكالة الغوث.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، والتوجه الحياتي

Psychological Empowerment and Life Orientation in a Sample of Teachers in Basic Stage

Abstract:

The study aimed to identify the psychological empowerment and life orientation at the level of a sample of (291) teachers from elementary teachers to verify the existence of a correlation between psychological empowerment and life orientation. The researcher detected a difference related to the variable of sex, experience years, and supervising authority. The psychological empowerment scale by Spreyzer (1995) and life orientation scale by Scheier & Carver, (1985) are used. The study showed that the level of psychological empowerment is (91.2%) , the level of life orientation is (77.8%) and the existence of a correlation between psychological empowerment and life orientation. There are no differences depending on the variable of sex except in impact branch, in favor of males; there are no differences according to years' experience in favor of the experienced of 11 years or more; there are no differences depending on supervising authority variable except in impact branch in favor of relief agency.

Keywords: *psychological empowerment, life orientation*

مقدمة:

يُعد مفهوم التمكين (empowerment) 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 الفعّالة، التي تستوعب العديد من المترادفات والمعاني والمفاهيم من قبيل: (التقوية، وتعزيز الاقتدار، والتدعيم، والإسناد، وتحسين الحال).

وتعدّ 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 المهمات، والتأثير في العمل، والشعور بقيمة العمل ومعناه، والتحفيز الذاتي والتغلب على مشاعر الإحباط واليأس.

ووصف بوين ولاولر (Bowen, and Lawler, 1995:76) التمكين النفسي بأنه حالة ذهنية داخلية (State of Mind) تحتاج إلى تبني وتمثل لهذه الحالة من قبل الفرد، لكي تتوافر له الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعد في اتخاذ قراراته، واختيار النتائج التي يريد أن يصل إليها.

ويشير رفيق وأحمد (Rafiq, & Ahmed, 1998,381) إلى أن الموظف الذي يمتلك هذه الحالة الذهنية، يتصف بمجموعة من الخصائص الآتية: (الإحساس بالسيطرة والتحكم الكبير في أدائه، الإدراك الواعي بمضمون العمل، والمساءلة والمسؤولية عن نتائج أعمال الموظف، والمشاركة في تحمل المسؤولية فيما يتعلق بأداء المؤسسة التي يعمل بها).

وحدد ثوماس وفالذوسي (Thomas and Velthouse (1990 أربعة أبعاد فرعية للتمكين النفسي هي:

♦ **إعطاء معنى للعمل: meaningfulness** يهتم هذا البعد بقيم الهدف أو المهمات التي يتم الحكم فيها، من خلال معايير أو أفكار الفرد. ويشمل إعطاء معنى للعمل مقارنة بين متطلبات دور العمل، ومعتقدات الفرد، واعتقاد الفرد مثلاً أن المهمات التي يقوم بها ذات قيمة له فإعطاء معنى للعمل تعني أن يشعر الفرد بالفرصة بممارسته مهمات لأغراض نبيلة، فالشعور بالمعنى للعمل يمثل إحساساً أن الفرد في طريق يستحق جهده ووقته، وأنه يؤدي رسالة ذات قيمة.

♦ **الكفاءة: Competence** ويقصد بها الدرجة التي يمكن للفرد أداء تلك الأنشطة

بمهارة عالية عندما يقوم بالمحاولة». فالأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة يشعرون بأنهم يجيدون المهمّات التي يقومون بها ويعرفون جيداً بأنهم يمكن أن يؤدوا تلك المهمّات بإتقان وأنهم بذلوا جهداً. فالكفاية شعور الفرد بالإنجاز عند أدائه أنشطة المهمّات التي اختارها بمهارة، والشعور بالكفاية يتضمن الإحساس بأداء المهمّات بشكل جيد، والجودة في أداء المهمّات.

♦ **التأثير الحسي أو الإدراكي: Sense of impact**: ويقصد بالتأثير الحسي «الدرجة التي ينظر للسلوك «على أنه يمكن أن تعمل اختلافاً» فيما يتعلق بإنجاز الهدف أو المهمة التي بدورها تحدث التأثير المقصود في بيئة الفرد». ويقيم التأثير بالاعتقاد بأن الفرد يمكن أن يؤثر في عمل الآخرين، وتلك القرارات التي يمكن أن تتخذ على المستويات.

♦ **الاختيار: Choice**: تتضمن المسؤولية المسببة لتصرفات الفرد. الاختيار أن يشعر الفرد بالفرصة في اختيار المهمّات ذات المعنى له وأدائها بطريقة تبدو ملائمة، وهذا الشعور بالاختيار يوفر شعوراً أن الفرد حرّ في اختياره، والإحساس بأنه قادرٌ على استخدام حكمه الشخصي والتصرف من خلال تفهمه للمهمة التي يقوم بها. (العتيبي، 2004:96-95)

ونظراً لأهمية التربية والتعليم في تقدم الأمم ونهضتها، فإنه من الأهمية بمكان الاهتمام بتمكين المعلم، وخاصة إذا ما علمنا أن كفاءة انتاجيته لا تتوقف على قدراته الذاتية فحسب، وإنما تتوقف بدرجة كبيرة على قوى إيجابية يجب أن تتوافر للمعلم مثل تلبية رغباته وإشباع حاجاته النفسية والاجتماعية، وتمكينه من استغلال قدراته ومواهبه الاستغلال الأمثل ومساندته ودعمه، وخلق جو من العلاقات الإنسانية، وذلك سعياً لرفع روحه المعنوية، وزيادة ثقته بذاته وشعوره بالأمن والأمان الوظيفي، وتؤكد ذلك دراسة: كل هولدرث، وكارورايت (2003) Holdsworth & Cartwright، من كارليس (2004) Carless، ودراسة ونج ولي (2009) Wang, Lee على دور التمكين النفسي في تحقيق الشعور بالتفاؤل والرضا عن الحياة.

وقد حدد حكيم (2009:8) العوامل التي تؤثر في مستوى شعور الموظف بالرضا عن الحياة ومنها:

♦ العوامل الخاصة بمحتوى العمل وهو مرتبط بعناصر عدة أهمها: تنوع مهمّات العمل، فرص النمو والتقدم المهني، العلاقات مع الرؤساء والزملاء.

♦ العوامل الخاصة بالأداء حيث يشتمل على عناصر عدة منها: شعور الفرد بأهمية العمل، وجود نظام مكافآت مرتبط بالأداء، شعور الفرد بالعدالة في طريقة توزيع المكافآت،

وتمكين العاملين وإعطائهم لتقديم أفضل ما لديهم، وكلما توافر ذلك ازداد مستوى الرضا والعكس صحيح.

فالرضا حالة من المشاعر التي تنتج عن تقويم الفرد لبيئة العمل مقارنة مع توقعاته، وهي تمثل مدركات وتوقعات داخلية مخفية أو ضمنية، وقد تظل هذه المشاعر والأحاسيس مستترة داخل الفرد، وقد تظهر في سلوكه الخارجي، وتبدو في تصرفاته. (لمح، 2006:11).

وتبرز أهمية الشخصية المتفائلة بالمستقبل في الاتجاهات النفسية الإيجابية التي يتبناها الفرد نحو المؤسسة التي يعمل فيها، ونحو العلاقات الاجتماعية فيها، وبصورة عامه يرى المعنيون بالسلوك البشري أن الاتجاه النفسي الإيجابي من جانب الفرد من شأنه التأثير بصورة إيجابية على عملية المواجهة مع مصادر الضغوط المهنية. (عسكر، 2000:30).

ويقترن الشعور بالتفاؤل والتوجه الحياتي بإشباع الفرد لحاجاته الأساسية والثانوية، وينخفض هذا الشعور بفقدان هذه الحاجات، فالبيئة المدرسية الإيجابية تؤثر في التوجه نحو الحياة، فالاستقرار والأمان الوظيفي عاملان مهمان في الشعور بالسعادة، وتقدير الذات، وتقبل الواقع والرضا عنه.

ويرتبط مفهوم التمكين النفسي ارتباطاً إيجابياً ووثيقاً بمفهوم التوجه الحياتي، و يعد مدخلاً مهماً وفعالاً في الترقى والتطوير المستمر، وفي زيادة الكفاءة الذاتية، والإبداع، والتفكير الخلاق، والتحفيز الذاتي و المشاركة وإبداء الرأي، وبناء الثقة بين الرؤساء والمروّسين، كذلك يعدّ وسيلة مهمة يمكن استثمارها وتوظيفها في إطلاق قدرات العاملين الإبداعية الخلاقة، وتوفير المزيد من الرضا، والتوجه الإيجابي نحو الحياة المستقبلية، مما يمكنهم من اكتساب إحساس أكبر بالكفاءة والإنجاز فالتوجه نحو الحياة من أهم المخرجات الإيجابية الناتجة عن التمكين النفسي، فالإحساس بقيمة العمل ومعناه، والشعور بالكفاءة وحرية التصرف والمشاركة والاستقلالية من العوامل التي تؤدي إلى زيادة الرضا والشعور بالتفاؤل والسعادة والأمل.

ويعتمد نجاح استراتيجيات التمكين النفسي أو فشلها على البيئة المدرسية، والأساليب الإدارية المستخدمة في تنفيذ استراتيجيات التمكين، فالبيئة المدرسية المشجعة والمحفزة للمعلمين، تعزز من الفعالية الذاتية، وتحقق المرونة النفسية، وترفع مستوى الرضا، وتزيد الشعور بالتفاؤل والتوجه الإيجابي نحو الحياة، أما البيئة المحبطة، والتي يستحيل بها تطبيق استراتيجيات التمكين النفسي، فإنها تزعزع الثقة بالنفس، وتبعث على الشعور بعدم

الأمان الوظيفي، والإحساس باليأس والإحباط.

ويتضمن مفهوم التوجه نحو الحياة عدة مفاهيم متقاربة كالشعور بالسعادة، والتفاؤل، والأمل، والرضا عن الحياة، وجودة الحياة، ولا ريب في أن مشاعر الفرد الإيجابية تتأثر بعدد من المتغيرات أبرزها نوعية عمل الفرد، وطبيعة العلاقات الاجتماعية، وخصائص المؤسسة.

ويعرف موسى (2001:186): "التوجه نحو الحياة: بأنه اتجاه من جانب فرد ما نحو الحياة أو نحو أحداث معينة، يميل أحياناً إلى حد مفرط للعيش على الأمل أو نحو التركيز على الناحية المشرقة من الحياة أو الأحداث أو الجانب المفعم بالأمل والخير".

ويشير الغندور (18-27:1999) إلى أن مفهوم الرضا عن الحياة يرتبط بما يقوم به الفرد من عمل أو ما يشغله من وظيفة وثمة محددات مهمة يمكن أن يكون لها تأثير على تحقيق هذا المفهوم إجرائياً مثل: أوضاع العمل نفسه والعائد المادي وما يمكن أن يوفره العمل من فرص للحراك المهني والمكانة المهنية، مما يكون له تأثيره على حياة الفرد في علاقته بالمهنة، كما أن نوعية الإشراف وعلاقة الزمالة تعد من العوامل الفعالة في تحقيق هذا المفهوم، فهي تؤثر بدرجة ملحوظة على رضا أو عدم رضا العامل عن عمله.

ويرى رايف وآخرون (Ryff et al, 2006:95-85) أن التوجه نحو الحياة يعني الإحساس الإيجابي بحسن الحال كما يرصد بالمؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا المرء عن ذاته وعن حياته بشكل عام، وسعيه المتواصل لتحقيق أهداف شخصية مقدرة وذات قيمة ومعنى بالنسبة له واستقلاليتها في تحديد وجهة حياته ومسارها، وإقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع الآخرين كما يرتبط التوجه نحو الحياة بكل من الإحساس العام بالسعادة والسكينة والطمأنينة النفسية.

ويحدد رايف Ryff مفهوم التوجه الإيجابي نحو الحياة، بستة أبعاد تعكس شعور الفرد بالسعادة والتفاؤل وهي: (الاستقلالية، وتعني قدرة الشخص على اتخاذ القرارات، والتمكن البيئي، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، وتقبل الذات، والهدف من الحياة).

مشكلة الدراسة:

أدرك القائمون والمشرفون على شؤون التربية والتعليم، أن مهنة التعليم شأنها شأن باقي المهن الأخرى تتأثر بمجموعة من العوامل والمتغيرات، قد يكون في مقدمتها العوامل النفسية، والتي تؤثر بشكل كبير في تمكين المعلم من الجانب الشخصي والمهني، وتطور

أدائه، وتحقق له مزيداً من الشعور بالرضا، وهذا ما أكدته دراسة كل من رايس وشنايدر (1994) Rice & Schneider، ورينهارت وشوت (1994) Rinehart & Short وجود علاقة موجبة قوية بين كل من تمكين المعلم و الشعور بالتفاؤل والسعادة والشعور بالرضا والتوجه الحياتي، كما بينت دراسة سويتلند و هوي (2000) Sweetland & Hoy وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تمكين المعلم وخصائصه الشخصية، كذلك أظهرت دراسة بارلو (2010) Parlow وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، والشعور بالسعادة والأمل والتفاؤل. وعليه فإنه لا يمكننا النظر إلى عملية التربية والتعليم بمعزل عن العوامل الآنف الذكر، فالمتابع للشأن الفلسطيني يجد أن هناك صعوبات جمة يعاني منها المعلم الفلسطيني تتمثل في تدني الرواتب مقارنة بمستوى المعيشة المرتفع، علاوة على ذلك فإن هناك مشكلات أخرى تواجه المعلمين، وتحول دون تمكينهم من أداء الأدوار المنوطة بهم كمربين، مثل تكديس الفصول الدراسية بالطلبة، وازدحام اليوم الدراسي باللقاءات الصفية، فمن حق المعلم أن يشعر بالأمن الوظيفي، للتفرغ لوظيفته، وحتى لا يندفع لممارسة مهمات وأعمال أخرى، تنعكس على أدائه، وسلوكه، ويخلق لديه حالة من القلق والخوف والتوتر، فإذا لم يحظ المعلم بالدعم والمساندة لتأمين حياته و حياة أبنائه، لم يستطع أن يقوم بعمله خير قيام، كذلك من المبررات التي دفعت بالباحث لإجراء هذه الدراسة أن التغيرات التي تحدث في السياق الذي يعمل به المعلم مثل: التطورات العلمية والتكنولوجية، وتطور العلوم التربوية والنفسية والتغير في النظم التعليمية، تفرض على المؤسسات التربوية تمكين المعلم وتهيئته للتعامل مع تلك التغيرات وذلك لمواكبة المستجدات التربوية، حيث إن التطور المهني للمعلم وتوجيه العملية التربوية ونجاحها، يجعل من مهنة التعليم مهنة محببة لنفس المعلم، وتزيد من إنتاجيته، ويحقق له مزيداً من الرضا عن الحياة، وتأسيساً على ما سبق ذكره فإن هناك ضرورة بحثية لإجراء هذه الدراسة وخاصة إننا في حاجة ماسة إلى إيجاد رؤى علمية مستقبلية لتطوير المعلم في أثناء الخدمة على أن تكون هذه الرؤى شاملة لكي يتحقق من خلالها التمكين بكافة أشكاله، ولهذا تتلخص مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس الآتي:

ما مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة خان يونس؟

وينبثق عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية الآتية.

تساؤلات الدراسة:

- ما مستوى التمكين النفسي لدى أفراد عينة الدراسة؟

- ما مستوى التوجه الحياتي لدى أفراد عينة الدراسة؟
- هل توجد علاقة بين التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى أفراد عينة الدراسة؟
- هل توجد فروق في مستوى التمكين النفسي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (الجنس، والخبرة، و الجهة المشرفة)؟
- هل توجد فروق في مستوى التوجه الحياتي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (الجنس، والخبرة، و الجهة المشرفة)؟

فرضيات الدراسة:

- ♦ توجد علاقة بين التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة لدى أفراد عينة الدراسة.
- ♦ لا توجد فروق في التمكين النفسي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (الجنس، والخبرة، و الجهة المشرفة).
- ♦ لا توجد فروق في التوجه نحو الحياة لدى أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات: (الجنس، والخبرة، و الجهة المشرفة).

أهمية الدراسة:

- ♦ تكمن أهمية الدراسة الحالية من أهمية المتغيرات التي تتناولها، والتي تؤثر تأثيراً مهماً ومباشراً على أداء المعلمين، فضلاً عما تمثله هذه المتغيرات في تطور المؤسسات التعليمية و رقيها، وما يترتب عليها من تأثيرات إيجابية تنعكس على شعور المعلمين بالأمل والتفاؤل، والسعادة، كما تعد هذه الدراسة مدخلاً مهماً في زيادة الكفاءة الذاتية للمعلمين وتحسين أوضاعهم النفسية و التربوية والإدارية، مما يمكنهم من تنفيذ مهماتهم على أكمل وجه.
- ♦ تعد شريحة المعلمين من أهم الشرائح في المجتمع، كونها مسؤولة عن تربية الطلبة الذين هم بناء الغد والمستقبل الواعد وتعليمهم، فالتمكين النفسي يسهم في تفعيل قدرات ومهارات المعلمين، ويمنحهم الطاقة للعمل باستمرار.
- ♦ تعد هذه الدراسة إضافة علمية في مجال الدراسات التربوية والنفسية والإدارية، خاصة تلك المتعلقة بموضوع التمكين النفسي والتوجه الحياتي، مما قد يزيد من إمكانية الكشف عما يواجهه المعلم من مشكلات وصعوبات قد تؤثر سلباً على فعالية أدائه.
- ♦ زيادة إدراك الإدارات التربوية لأهمية تطبيق سياسات التمكين خاصة في ظل

ازدياد المشكلات التي يعاني منها المعلم، وكخطوة لتعزيز الشعور بالثقة بالنفس والدافعية والإحساس بالتوجه الإيجابي نحو الحياة.

أهداف الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى مستوى كل من التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى أفراد عينة الدراسة.
2. التحقق من وجود علاقة ارتباط بين التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى أفراد عينة الدراسة.
3. الكشف عن وجود فروق في مستوى كل من التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات: (الجنس، والخبرة، والجهة المشرفة).

حدود الدراسة:

تحدد حدود الدراسة الحالية بما يأتي:

- ◆ الحد الموضوعي: التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية.
- ◆ الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على عينة من معلمي ومعلمات المدارس الأساسية في محافظة خان يونس بقطاع غزة.
- ◆ الحد الزمني: طبقت الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2015-2014.
- ◆ الحد الإجرائي: تمثلت أدوات الدراسة في مقياس التمكين النفسي والتوجه الحياتي، كما تحددت بالعينة والطرق الإحصائية المستخدمة.

مصطلحات الدراسة:

◀ التمكين النفسي: Empowerment Psychological

- عرفه سبريتزر (Spreitzer, 1995: 144) بأنه العنصر الدافعي والنفسي الذي يتمحور في أربعة أبعاد فرعية هي:
- المعنى: ويعني الإحساس والارتباط الشخصي بالعمل.

- الكفاءة: وتعني امتلاك الأفراد قدرات ومهارات وخصائص تمكنهم من أداء عملهم على نحو جيد.
 - الاختيار: ويعني الإحساس بالاستقلالية والحرية خلال تأدية الأفراد لمهام عملهم.
 - التأثير ويعني قدرة الأفراد على التحكم في المؤسسة التي يعملون بها.
- و يتبنى الباحث تعريف سبريتزر، ويعرفه إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب (المعلم) على مقياس التمكين النفسي المستخدم بالدراسة الحالية.

◀ التوجه الحياتي: Life Orientation

عرفه شاير وكارفر (Scheier & Carver, 1985, p.219) النظرة الإيجابية والإقبال على الحياة والاعتقاد بإمكانية تحقيق الرغبات في المستقبل، بالإضافة إلى الاعتقاد باحتمال حدوث الخير أو الجانب الجيد من الأشياء بدلاً من حدوث الشر أو الجانب السيئ». ويعرفه الباحث إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب (المعلم) على مقياس التوجه نحو الحياة المستخدم في الدراسة الحالية.

الدراسات السابقة:

أولاً- دراسات تناولت التمكين النفسي:

هدفت دراسة ستاندر وروثمان (2010) Stander & Rothmann التعرف إلى العلاقة بين التمكين النفسي وانعدام الأمن الوظيفي ومشاركة الموظفين، وتكونت عينة الدراسة من (442) موظفاً، واستخدم الباحثان مقياس التمكين النفسي من إعداد سبرايتز (1995) Spreitzer، وأظهرت النتائج وجود علاقات مهمة بين التمكين النفسي وانعدام الأمن الوظيفي ومشاركة الموظفين. وأظهر النتائج أن انعدام الأمن الوظيفي العاطفي كان له تأثير مهم على ثلاثة أبعاد من أبعاد التمكين النفسي هي: (الكفاءة والمعنى والأثر) وعلى مشاركة الموظفين.

كما هدفت دراسة بنت مطلب (2011) التعرف إلى قوة العلاقة واتجاهها بين إدراك الإداريات العاملات في جامعة الملك سعود للتمكين النفسي ومستوى الرضا الوظيفي لديهن. ومعرفة علاقة المتغيرات الديموغرافية (العمر، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري) في درجة التمكين و الرضا الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة من (569) موظفة إدارية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى

إدراك التمكين (بشكل عام) لدى أفراد العينة مرتفع، حيث كان مستوى إدراك المسؤولية هو الأكثر ارتفاعاً، يليه بعد الاستقلالية، ثم بعد المشاركة بينما كان مستوى الرضا الوظيفي (بشكل عام) لدى أفراد العينة متوسطاً، حيث كان مستوى الرضا عن العلاقات مع الزملاء هو الأعلى، ويليه بعد الرضا عن كفاية المصادر ثم بعد الراحة في العمل، ثم بعد التحديات في العمل، ثم بعد الثواب المادي، وأخيراً كان بعد الترقية في العمل هو الأدنى. مستوى، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطيه متوسطة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية لإدراك التمكين والرضا الوظيفي بشكل عام، وأيضاً مع أبعاده الستة كل على حدة. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لإدراك التمكين ومستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري سنوات الخبرة والراتب الشهري.

وبحثت دراسة كل من سافن، هاغيغي، ريسنغر، وجامشيدي (Haghighi, Rastegar, Jamshidi Safari, 2011)، العلاقة بين التمكين النفسي والتعلم التنظيمي، وقد اختير (350) فرداً من مقاطعة فارس في قسم التربية البدنية، واستخدم الباحثون مقياس التمكين النفسي من إعداد سبرايتزر (1995) (Spreitzer) و مقياس التعلم التنظيمي من إعداد ارمسترونغ وفولي، (2003) (Armstrong & Foley). وأشارت النتائج إلى أن أبعاد التمكين النفسي المتمثلة في: (الكفاءة الذاتية، وتقرير المصير، والأثر والمغزى) كانت أكثر قوة للتنبؤ بالتعلم التنظيمي على التوالي. كما بينت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة والتعلم التنظيمي.

وحاولت دراسة إيرتورك (2012) Erturk إلى استكشاف تأثيرات التمكين النفسي والثقة في تطوير قدرات المشرف على الموظفين، وتكونت عينة الدراسة من (518) موظفاً من منظمات صناعية في تركيا. واستخدم الباحث مقياس سبرايتزر (1995) Spreitzer،. وتشير النتائج إلى أن ثلاثة من الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي، وهي: (المعنى والكفاءة والتأثير)، تسهم في تطوير قدرات المشرفين على الموظفين.

وسعت دراسة كل من أغني وسافري (2014) Savari & Aghaei إلى معرفة العلاقة بين التمكين النفسي والالتزام المهني من معلمي التربية البدنية المختارة في محافظة خوزستان في إيران، تكونت عينة الدراسة من (230) معلماً من معلمي التربية البدنية من الذكور والإناث، واستخدم الباحثان مقياس التمكين النفسي من إعداد سبرايتزر (1995) spritzer، كما استخدم مقياس الالتزام المهني من إعداد آلان ومايرز (1993) Allen and Meyer's، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التمكين النفسي (المعنى، الكفاءة، التأثير، والاختيار) والالتزام المهني، وأظهرت النتائج أنه يمكن التنبؤ بالالتزام المهني من خلال التمكين النفسي.

ثانياً - دراسات تناولت التوجه الحياتي:

أجرى علي (2013) دراسة سعت إلى التعرف إلى العلاقة بين التوجه نحو الحياة والاستقرار الزواجي لدى الموظفين. وقد تحددت عينة الدراسة بموظفي الجامعة المستنصرية والبالغة (200) موظف و موظفة، وقام الباحث ببناء مقاييس الدراسة، وأظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين التوجه نحو الحياة والاستقرار الزواجي، وأظهر أفراد العينة توجهاً إيجابياً نحو الحياة و مستوىً عالياً من الاستقرار الزواجي.

كذلك سعت دراسة صالح (2013) إلى الكشف عن العلاقة بين الشعور بالسعادة، والتوجه نحو الحياة لدى عينة من المعوقين حركياً المتضررين من العدوان على غزة، كما هدفت إلى معرفة فيما إذا كانت الفروق في السعادة، والتوجه نحو الحياة تعزى إلى متغيرات الحالة الاقتصادية، والعمر، والجنس، ودرجة الإعاقة، وبلغ قوام عينة الدراسة (122) طالباً وطالبة من المعوقين حركياً الملحقين ببرنامج التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية، وقد استخدمت الباحثة مقياس الشعور بالسعادة والتوجه نحو الحياة من إعدادها، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين الشعور بالسعادة والتوجه نحو الحياة، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق بين الطلاب على مقياس السعادة ومقياس التوجه نحو الحياة تعزى إلى متغير الجنس، فيما أظهرت النتائج وجود فروق في التوجه نحو الحياة والسعادة تعزى إلى متغير العمر لصالح الأعمار من (21-30) كما أظهرت النتائج وجود فروق في السعادة والتوجه نحو الحياة تعزى إلى متغير درجة الإعاقة بين الفئة المتوسطة والكبيرة جداً لصالح الكبيرة جداً، وبين الكبيرة والكبيرة جداً لصالح الكبيرة جداً، وبين الإعاقة البسيطة والكبيرة جداً لصالح الكبيرة جداً.

وحاولت دراسة المطيري (2013) التعرف إلى العلاقة بين قلق المستقبل والتوجه نحو الحياة لدى عينة من السجينات بمدينة جدة بلغ قوامها (150) سجيناً، والكشف عن الفروق في قلق المستقبل والتوجه نحو الحياة تبعاً لمتغير العمر والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والجنسية ونوع الجريمة، واستخدم الباحث مقياس قلق المستقبل إعداد: شقير (2005)، ومقياس التوجه نحو الحياة إعداد: شاير وكارفر (1985)، تعريب: الأنصاري (2002)، وأظهرت النتائج وجود علاقة عكسية سالبة دالة إحصائياً بين قلق المستقبل والتوجه نحو الحياة لدى السجينات، كما توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائياً في التوجه نحو الحياة لدى السجينات وفقاً لمتغير العمر، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً في التوجه نحو الحياة لدى السجينات وفقاً لمتغيرات: الحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والجنسية، ونوع الجريمة.

وسعت دراسة كل من بربرا و أماي (Amy & Barbara, 2014) إلى التعرف إلى العلاقة بين المشاركة في الأنشطة والإدراك الصحي والضغط والتوجه نحو الحياة، وتكونت عينة الدراسة من (675) بالغاً تتراوح أعمارهم من (91-18 سنة)، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المشاركة في الأنشطة، والإدراك الصحي الأمثل، وانخفاض الضغط، والتوجه الإيجابي نحو الحياة، بينما أشارت النتائج إلى أن عدم المشاركة في الأنشطة تؤثر سلباً على الصحة العامة، والتوجه السلبي نحو الحياة، كما أظهرت الدراسة أن الإناث حصلن على درجات أعلى من الذكور على مقياس الضغط.

وأجرى كل من نورجيز ونورياه وبرافين (Narges, Nooriyeh, Parvin 2014) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين التوجه نحو الحياة والضغط والقلق، لدى عينة مكونة من (240) طالباً وطالبة من طلبة جامعة الإمام الخميني بإيران، واستخدم الباحثون مقياس التوجه نحو الحياة من إعداد شاير وكارفر Scheier and Carver (1985) وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التشاؤم والضغط والقلق، من جانب آخر بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية بين التفاؤل والضغط والقلق، ولم تشر النتائج إلى وجود فرق بين متوسطات درجات الطلاب والطالبات في التفاؤل والتشاؤم.

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

♦ من حيث الهدف: بحثت دراسات المحور الأول: علاقة التمكين النفسي بمجموعة من المتغيرات مثل: (الرضا الوظيفي، وانعدام الرضا الوظيفي، والتعلم التنظيمي، والالتزام المهني، وتطور قدرات المشرفين، والتعرف إلى الفروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغيرات العمر، المؤهل العلمي، والخبرة، والحالة الاجتماعية، والراتب الشهري. وأما فيما يتعلق بدراسات المحور الثاني، فقد هدفت إلى بيان علاقة التوجه نحو الحياة بالاستقرار الزواجي، والشعور بالسعادة، وقلق المستقبل، والإدراك الصحي، والضغط والقلق والالتئاب.

♦ من حيث العينة: اختيرت عينات المحور الأول من الموظفين، والإداريين في الجامعات، والمشرفين الأكاديميين، والمعلمين. أما دراسات المحور الثاني فقد خصت عيناتها من الموظفين، والمعوقين، والسجناء والطلاب.

♦ من حيث النتائج: أظهرت نتائج دراسات المحور الأول بوجود علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي، والتعلم التنظيمي، والالتزام المهني، أما فيما يتصل بدراسات المحور الثاني فقد بينت النتائج وجود علاقة بين التوجه نحو الحياة والاستقرار

الزواجي، والسعادة، من جانب آخر أشارت النتائج إلى وجود علاقة عكسية سالبة دالة إحصائياً بين التوجه نحو الحياة وقلق المستقبل، والاكتئاب والتشاؤم، والضغوط.

♦ **مدى الاستفادة:** تمثلت الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يأتي: تحديد مشكلة الدراسة، اختيار الأدوات، وصياغة الفرضيات ومعرفة اتجاهاتها، التعرف على المراجع ذات الصلة بالدراسة، والإفادة من نتائج الدراسات السابقة في تفسير نتائج الدراسة الحالية.

الطريقة والإجراءات:

♦ **منهج الدراسة:** استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للتعرف إلى مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية من خلال الإجابة عن فقرات أدوات الدراسة.

♦ **عينة الدراسة:** طبقت أدوات الدراسة على عينة عشوائية بسيطة بلغ قوامها (291) معلم ومعلمة في محافظة خان يونس.

♦ **عينة الدراسة الاستطلاعية:** للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، طبقتها الباحث على عينة مكونة من (30) معلم ومعلمة.

أدوات الدراسة:

أولاً - مقياس التمكين النفسي Scale Empowerment Psychological

وضعه سبرايتزر (1995) Spreitzer ويتألف المحور من (12) فقرة توزعت على أربعة أبعاد هي: (المعنى، الكفاءة، التأثير، الاختيار) بواقع (3) فقرات لكل بعد.

ثانياً - مقياس التوجه الحياتي: Scale S Life Orientation

وضعه شاير وكارفر (1985) Scheier & Carver، ويتألف المقياس من (12) فقرة. ويقابل كل فقرة من المقياسين السابقين قائمة تحمل الخيارات الآتية (موافق=3 درجات، ومحايد= درجتان، ومعارض= درجة واحدة)، والدرجة العظمى لكل مقياس تساوي (36) درجة، والدرجة الصغرى تساوي (12) درجة، والجدير ذكره أن جميع الفقرات إيجابية.

الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

♦ **صدق المحكمين:** جرى عرض أدوات الدراسة على (7) من المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية في الجامعات الفلسطينية، وطلب إليهم تقويم مدى ملاءمة الفقرات،

ووضوح صياغتها، وذلك بعد اطلاعهم على التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة، واقتراح التعديلات المناسبة، وبناء على توجيهات السادة المحكمين المختصين تم الأخذ ببعض التعديلات. وقد حازت درجة الاتفاق بين المحكمين على نسبة (90%)

♦ الاتساق الداخلي: حُسب الاتساق الداخلي بطريقتين هما:

■ الطريقة الأولى: حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للبعد كما هو موضح في الجدول (1)

الجدول (1)

معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للتمكين النفسي

العدد	الرقم	نص الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المعنى	1	العمل الذي أقوم به مهم جداً بالنسبة لي	0.84	xx
	2	وظيفتي هي ذات مغزى بالنسبة لي على المستوى الشخصي	0.69	xx
	3	العمل الذي أقوم به ذو معنى بالنسبة لي.	0.81	xx
الكفاءة	4	لدي ما يكفي من الثقة في إمكانياتي على القيام بعملتي	0.78	xx
	5	أثق بقدراتي حينما أنجز عملاً ما	0.69	xx
	6	أتقن المهارات اللازمة لوظيفتي	0.81	xx
الاختيار وحسن التصرف	7	لدي ما يكفي من الاستقلالية في تحديد الكيفية التي أنجز بها عملي	0.78	xx
	8	أستطيع اتخاذ قرار لوحدتي بكيفية تأدية مهام عملي.	0.55	xx
	9	امتلك مساحة من الحرية والاستقلالية في ممارسة عملي.	0.67	xx
التأثير	10	تأثيري كبير على ما يحدث في مدرستي	0.73	xx
	11	لدي قدراً كبيراً من السيطرة على ما يحدث في مدرستي.	0.78	xx
	12	لدي نفوذ هائل على ما يحدث في مدرستي	0.46	xx

(**) قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية (28) تساوي 0.496

(*) قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية (28) تساوي 0.388

يتضح من الجدول (1) وجود علاقة طردية قوية عند مستوى دلالة 0.05 بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه، حيث إن كل منها له مستوى دلالة أقل من $\alpha = 0.05$ ، وهذا يشير على وجود معامل ارتباط مناسب.

■ الطريقة الثانية: حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للتمكين النفسي

لاختبار الاتساق الداخلي قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد (التمكين النفسي) مع الدرجة الكلية للبعد للمحور وحصل الباحث على مصفوفة الارتباط الآتية:

الجدول (2)

معاملات ارتباط كل بعد والأبعاد الأخرى وكذلك مع الدرجة الكلية للتمكين النفسي

الدرجة الكلية	التأثير	الاختيار	الكفاءة	المعنى	البعد
				-	المعنى
			-	××0.62	الكفاءة
		-	××0.56	××0.57	الاختيار وحسن التصرف
	-	××0.66	×0.46	××0.59	التأثير
-	××0.82	××0.81	××0.74	××0.71	الدرجة الكلية

(**) قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية (28) تساوي 0.496

(*) قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية (28) تساوي 0.388

يتضح من الجدول (2) وجود علاقة عند مستوى دلالة 0.05 بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، حيث أن كل منها له مستوى دلالة أقل من $\alpha = 0.05$ تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس (التوجه الحياتي) من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس.

الجدول (3)

معاملات الارتباط الفقرات و الدرجة الكلية للتوجه الحياتي

الرقم	نص الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أتوقع الأحسن عادةً حتى في الظروف الصعبة.	0.64	**
2	من السهل عليّ أن أسترخي.	0.74	**
3	إذا أمكن حدوث شيء ما خطأً بالنسبة لي، فسوف يتحقق هذا الخطأ.	0.79	**

الرقم	نص الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
4	أنظر عادةً إلى الجانب المشرق من الأمور.	0.77	**
5	أنا متفائل دائماً بالنسبة لمستقبلي.	0.74	**
6	أستمتع كثيراً بصحبة أصدقائي.	0.69	**
7	من المهم بالنسبة لي أن أكون مشغولاً.	0.45	**
8	أتوقع أن تسير الأمور في صالحني.	0.85	**
9	تتحقق الأمور بالطريقة التي أريدها.	0.74	**
10	ليس من السهل أن أصبح قلقاً.	0.86	**
11	أؤمن بالفكرة القائلة: بعد العسر يسراً.	0.42	**
12	أهتم بالأشياء الطيبة التي تحدث لي.	0.68	**

(**) قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية (28) تساوي 0.496

(*) قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية (28) تساوي 0.388

يتضح من الجدول (3) وجود معامل ارتباط مناسب عند مستوى دلالة 0.01، 0.05 بين كل فقرة والدرجة الكلية.

النتائج: أُستخلص مؤشرات ثبات أدوات الدراسة من خلال استخدام أسلوبين وهما: التجزئة النصفية وألفا كرونباخ والجدول الآتي يوضح ذلك

الجدول (4)

معاملات الثبات التجزئة النصفية وألفا كرونباخ

ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية		المقاييس
	بعد التعديل سبيرمان براون	قبل التعديل	
0.84	0.89	0.86	التمكين النفسي
0.81	0.88	0.79	التوجه الحياتي

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل الثبات مرتفعة ودال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05.

المعالجات الإحصائية: في ضوء أسئلة الدراسة استخدمت المعالجات الإحصائية

لاآتية: (المتوسطات الحسابية، النسب المئوية، معامل ارتباط بيرسون - Pearson correlation، اختبار (ت) t-test، لعينة واحدة، وتحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA).

تفسير نتائج الدراسة ومناقشتها:

◀ نتائج السؤال الأول والذي ينص: ما مستوى التمكين النفسي لدى أفراد عينة الدراسة؟

وللإجابة عن هذا السؤال حسب الباحث المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي والرتب لكل بعد من أبعاد متغير التمكين النفسي كما هو موضح بجدول (5).

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي لمتغير التمكين النفسي

الترتيب	قيمة « ت »	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	المتغير
2	63.4	97.7	0.18	2.93	المعنى
1	97.1	98.6	0.12	2.96	الكفاءة
3	24.9	91.6	0.34	2.75	الاختيار وحرية التصرف
4	1.91	76.8	0.49	2.3	التأثير
	42.1	91.2	0.2	2.74	الدرجة الكلية

الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ عند قيمة جدوليه (1.98)

الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.01)$ عند قيمة جدوليه (2.617)

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الوزن النسبي لمتغير التمكين النفسي بلغ (91.2%)، وتعد هذه النسبة مرتفعة إذا ما قورنت بالمستوى الافتراضي المقدر بـ (75%)، وقد يرجع ذلك إلى ما تقدمه الجهات المشرفة على التعليم سواء وزارة التربية والتعليم أو وكالة الغوث من جهود حثيثة في سبيل تحسين بيئة وظروف العمل، وتحقيق التطور المهني للمعلمين من دورات تدريبية، وتقديم مزايا تؤثر في تحفيز المعلمين، ويرفع من مستوى حالتهم المعنوية، ويزيد من قدرتهم على الفاعلية والتأثير في المدرسة، كما تبين أن الأبعاد الثلاثة الأولى جاءت بمستويات مرتفعة، كان أعلاها بعد الكفاءة حيث وصلت نسبته إلى (98.6%)، وربما يعزى هذا الارتفاع إلى أن معظم المعلمين حاصلون على

درجات علمية كالبيكالوريوس والماجستير، بالإضافة إلى برامج التطوير المهني المقدمة لهم، الأمر الذي يزيد من شعور المعلم بفاعليته الذاتية و المهنية، و تقدير و تأكيد ذاته، وبينما جاء بالترتيب الثاني بعد المعنى بوزن نسبي وصل إلى (97.7%) ، و يفسر الباحث ذلك في ضوء مزايا العمل، فمعنى الحياة ذو صلة وثيقة بالوظيفة، فالموظف يبني تصوره وتقييمه لذاته على أساس عمله ووظيفته، فالعمل أمر إيجابي جداً، يقلل من الشعور بالسأم والملل والضجر، ويحمي من الرذيلة والحاجة للناس ويتسق هذا التفسير مع ما أشار إليه عبيد (1992:65) إن فقدان المعنى من الحياة هو بمعنى الوقوع في أسر ما يسميه فرانكل الفراغ الوجودي. وهو حالة من الملل والسأم يشعر من يخبرها بأن الحياة تمضي بغير معنى أو هدف وأن حياته راكدة مملة وبغير معنى، يلي ذلك (بعد الاختيار وحرية التصرف) إذ حصل على وزن نسبي (91.6%) وربما يعود هذا إلى، حرية المعلم في إثراء أي موضوع دراسي داخل المنهج، واختيار طرق التدريس التي تتناسب مع دروسه ومستويات الطلبة، وأما البعد الرابع (التأثير) فهو أدنى أبعاد التمكين النفسي توافراً لدى أفراد عينة الدراسة؛ إذ بلغ ما نسبته (76.8%) ، وهو مستوى مقارب للمستوى الافتراضي المقدر، وربما يعزى ذلك إلى أن بعد التأثير أحد أبعاد الشخصية الناضجة الكارزمية، والتي يتصف بها قلة قليلة من الناس، وهي ربما تكون فطرية وهبة من الله، كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة أساليب القيادة المدرسية الديكتاتورية السائدة لدى معظم مديري المدارس، والتي ما زالت تستحوذ على الشأن الإداري والتي تعوق في بعض الأوقات من إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة جرادات والمعاني وهاشم (2013).

◀ نتائج السؤال الثاني والذي ينص: ما مستوى التوجه الحياتي لدى أفراد عينة الدراسة؟

وللإجابة عن هذا السؤال حسب الباحث المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي والرتب لكل بعد من أبعاد متغير التمكين النفسي كما هو موضح بجدول (6)

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي لمتغير التوجه الحياتي

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة «ت»
التوجه نحو الحياة	2.34	0.27	77.8	5.3

الدلالة الإحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) عند قيمة جدوليته (1.96)

الدلالة الإحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.01$) عند قيمة جدوليته (2.617)

يتضح من الجدول السابق أن قيمة «ت» المحسوبة أكبر من قيمة «ت» الجدولية، وأن الوزن النسبي للتوجه الحياتي بلغ (77.8%)، وهو مستوى يمكن اعتباره مستوى جيد وقريب من المستوى الافتراضي المقدر بـ 75% كمستوى افتراضي. وهذا يعني أن التوجه الحياتي لدى أفراد العينة يقترب مما هو متوقع، ويفسر الباحث هذه النتيجة في ضوء أن الوظيفة هي قمة الاستقرار النفسي، فالمعلم الذي يعمل حينما يقارن نفسه بزملائه الخريجين المتعطلين عن العمل يشعر بالطمأنينة النفسية والأمل والتفاؤل، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (انظُرُوا إِلَى مَنْ أَسْفَلَ مِنْكُمْ وَلَا تَنْظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ فَهُوَ أَجْدَرُ أَنْ لَا تَزِدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ). رواه البخاري (6490). فمفهوم التوجه نحو الحياة يرتبط بمحددات متعددة كالقناعة والرضا بما قسم الله، وإشباع الحاجات، والخبرات الشخصية لمواقف الحياة، وتقبل الذات، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والكفاية الذاتية، والشعور بالرضا وانخفاض الضغوط. كما يرتبط مفهوم التوجه نحو الحياة ما يقوم به الفرد من عمل أو ما يشغله من وظيفة وثمة محددات مهمة يمكن أن يكون لها أثر على تحقيق هذا المفهوم مثل أوضاع العمل نفسه ما يمكن أن يوفره العمل من فرص للحراك المهني والمكانة لمهنية للفرد مما يكون له تأثير على حياة الفرد في علاقته بالمهنة.

◀ نتائج السؤال الثالث والذي ينص: هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى أفراد عينة الدراسة؟ وللإجابة عن هذا السؤال حسب الباحث معاملات الارتباط بين التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة، وحصلوا على النتائج التالية كما هو موضح في الجدول (7)

الجدول (7)

معاملات الارتباط بيرسون بين التمكين النفسي والتوجه الحياتي

المتغيرات	التمكين النفسي	مستوي الدلالة
التوجه الحياتي	0.421	* 0.000

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

يتبين من الجدول (7) أن معامل الارتباط بين التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة بلغ (0.421) وهو معامل ارتباط طردي، وهذا يشير إلى وجود ارتباط إيجابي بين التمكين النفسي بأبعاده والمتمثلة في (إحساس المعلم بمعنى الحياة، واعتداده بقدراته وبجدارته الشخصية وإدراكه لكفاءته، واستقلاليتته وحريته في الاختيار ودرجة ممارسة التأثير) والتوجه نحو الحياة، ويمكن تفسير هذه النتيجة في أنه كلما زادت درجة الاهتمام بالمعلمين وتنمية قدراتهم، ومواكبتهم للمستجدات التطويرية الحديثة، ارتفعت فاعليتهم المهنية، وزاد انتماؤهم للعمل والرغبة في التقدم والرقي، فالتمكين النفسي هو أحد العوامل

المهمة والمؤثرة في تحقيق الشعور بالسعادة النفسية والتفاؤل والأمل، والحياة السليمة، والوجداني الإيجابي والرضا عن الحياة. ويمكن القول إن التمكين النفسي والتوجه الحياتي يقعان على خط متصل ويتكاملان مع بعضهما، إذ إن الحياة بدون تمكين تعد منقوصة، كما أن التمكين النفسي دون توجه إيجابي للحياة يعتريه الخلل، وهذا ما يفسر العلاقة التبادلية.

◀ نتائج السؤال الثالث والذي ينص: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التمكين النفسي وفقاً لمتغيرات: (الجنس-سنوات الخبرة-الجهة المشرفة)؟ وينبثق من السؤال الثالث الفرضيات الآتية:

أ. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التمكين النفسي تعزى لمتغير الجنس (ذكر - أنثى)؟ وللتحقق من الفرضية استخدم الباحث اختبار "t.test" للتعرف إلى الفروق بين المجموعتين.

الجدول (8)

المتوسط والقيمة المحوسبة ودالاتها للتعرف إلى الفروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	مستوى الدلالة
المعنى	ذكر	99	2.94	0.19	0.54	0.58
	أنثى	192	2.93	0.18		
الكفاءة	ذكر	99	2.95	0.16	1.00	0.25
	أنثى	192	2.96	0.1		
الاختيار وحسن التصرف	ذكر	99	2.74	0.34	0.301	0.76
	أنثى	192	2.75	0.34		
التأثير	ذكر	99	2.43	0.56	3.14	0.001
	أنثى	192	2.24	0.43		
الدرجة الكلية	ذكر	99	2.77	0.22	1.25	0.67
	أنثى	192	2.72	0.18		

قيمة «ت» عند مستوى 0.01 تساوي 1.96

قيمة «ت» عند مستوى 0.05 تساوي 2.58

يتبين من الجدول (8) أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.67$ وهي أكبر من $\alpha=0.05$ وأن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية، وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، حيث يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس ما عد بعد التأثير يوجد فروق لصالح الذكور. حيث كان الفرق في المتوسط الحسابي في بعد (المعنى، والكفاءة، والاختيار) بين متوسط إجابة المعلمين ومتوسط إجابة المعلمات متقارب جداً. ويمكن تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس أن كلاً من المعلمين والمعلمات لديهم الإدراكات والتصورات نفسها عن معنى الحياة، ولديهم القدرات والمهارات نفسها التي تمكنهم من تحقيق مستوى متشابه من الكفاءة الذاتية. أما فيما يتعلق بوجود فروق بين المعلمين والمعلمات في بعد التأثير لصالح المعلمين، فإن هذه النتيجة تشير إلى أن مستوى التأثير يزداد لدى المعلمين بدرجة أعلى من المعلمات، وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن المعلمات أقل قدرة على المواجهة والاختيار وتحمل المسؤولية الإدارية من المعلمين، حيث إن التركيز على المعلمات في العمل الإداري يكون أقل مقارنة بالمعلمين، وترتبط هذه النتيجة بالفكر السائد الذي يحدد الأدوار، السلوك، المسؤوليات، لكلا الجنسين، وعليه يمكن تفسير القدرة التي يتمتع بها المعلمون على التأثير في القرارات المدرسية مقارنة بالمعلمات إلى طبيعة التكوين البيولوجي للأنثى وطبيعة السياق الاجتماعي المستمد شرعيته من العادات والتقاليد والثقافة السائدة في المجتمع.

ب. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التمكين النفسي تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، 6 - 10 سنوات، 11 سنة فأعلى). وللتحقق من الفرضية استخدم الباحث اختبار (One Way Anova) للتعرف إلى الفروق في متغير سنوات الخبرة.

الجدول (9)

نتائج (ANOVA One Way) في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	م.الدلالة
المعنى	بين المجموعات	0.04	2	0.02	0.55	0.58
	داخل المجموعات	9.7	288	0.03		
	المجموع	9.74	290			

م.الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الأبعاد
0.01	4.46	0.07	2	0.13	بين المجموعات	الكفاءة
		0.02	288	4.34	داخل المجموعات	
			290	4.48	المجموع	
0.03	3.63	0.42	2	0.83	بين المجموعات	الاختيار وحسن التصرف
		0.11	288	33	داخل المجموعات	
			290	33.8	المجموع	
0.00	7.12	1.63	2	3.26	بين المجموعات	التأثير
		0.23	288	65.9	داخل المجموعات	
			290	69.2	المجموع	
0.01	5.4	0.2	2	0.41	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.04	288	10.8	داخل المجموعات	
			290	11.2	المجموع	

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ف) عند مستوى 0.01 لدرجة حرية (3-291=3.83)

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ف) عند مستوى 0.05 لدرجة حرية (3-291=2.62)

يتبين من نتائج الجدول (9) أن قيمة مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ وهي أقل من $\alpha = 0.05$ ، وأن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية، وبالتالي سنرفض الفرضية الصفرية، حيث يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لجميع الأبعاد ما عد البعد الأول وهو المعنى.

الجدول (10)

يوضح اختبار شيفيه لمعرفة الفروق في متغير سنوات الخبرة

أقل من 5 1.84	10-6 1.74	11 فما فوق 2.22	
-			أقل من 5 1.84
0.24	-		10-6 1.74
0.02	0.001	-	11 فما فوق 2.22

تبين من الجدول السابق أنه توجد فروق لصالح الفئة (11 فما فوق). وتشير هذه النتيجة إلى أن سنوات الخبرة ترتبط بدرجات الكفاءة والاختيار وحسن التصرف في المواقف التربوية المختلفة، والتأثير في الآخرين، ويمكن تفسير ذلك في ضوء دور وأهمية الخبرة في زيادة فعالية المعلمين عن طريق تحسين كفايتهم الإنتاجية، ورفع مستوى أدائهم، وتنمية قدراتهم وإنعاش معلوماتهم وتجديد خبراتهم لمواجهة المواقف التعليمية، ومواكبة التطورات التربوية في التدريس. من جانب آخر يفسر الباحث عدم وجود فروق في البعد الأول (المعنى) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ربما يعود إلى أن الشعور بمعنى الحياة، يرتبط بعوامل ذاتية داخلية للإنسان، ولا يرتبط بعوامل موضوعية كخبرات الإنسان المعرفية والعمر الزمني، فمعنى الحياة شعور يسعى الجميع إلى بلوغ تمامه بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة والعمر الزمني، والمستوى الاقتصادي، والاجتماعي، والتعليمي. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (أبي زيد 2010).

ت. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التمكين النفسي تعزى لمتغير الجهة المشرفة (حكومة - وكالة)؟ وللتحقق من الفرضية استخدم الباحث اختبار "t.test" للتعرف على الفروق بين المجموعتين

الجدول (11)

المتوسط والقيمة المحسوبة ودلالاتها للتعرف على الفروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجهة

م.الدلالة	قيمة «ت»	الانحراف المعياري	المتوسط	التكرار	الجهة المشرفة	الأبعاد
0.56	0.58	0.18	2.92	142	حكومة	المعنى
		0.19	2.94	149	وكالة الغوث	
0.12	1.56	0.12	2.95	142	حكومة	الكفاءة
		0.12	2.97	149	وكالة الغوث	
0.24	1.16	0.4	2.73	142	حكومة	الاختيار وحسن التصرف
		0.27	2.77	149	وكالة الغوث	
0.04	2.02	0.46	2.25	142	حكومة	التأثير
		0.51	2.36	149	وكالة الغوث	
0.71	0.36	0.22	2.74	142	حكومة	الدرجة الكلية
		0.18	2.73	149	وكالة الغوث	

قيمة «ت» عند مستوى 0.01 تساوي 1.96

قيمة «ت» عند مستوى 0.05 تساوي 2.58

يتبين من الجدول (11) أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.71$ وهي أكبر من $\alpha=0.05$ وأن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية، وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، حيث يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجهة المشرفة لجميع الأبعاد ما عدا البعد الرابع حيث توجد فروق لصالح وكالة الغوث. ويعزو الباحث عدم وجود فروق في بعد الكفاءة بين معلمي الوكالة والحكومة إلى حصول جميع المعلمين بغض النظر عن مكان العمل على مؤهلات دراسية متقاربة (درجة البكالوريوس)، كما يحصل جميع المعلمين خلال سنوات عملهم على دورات تدريبية وتأهيلية تجعلهم يتمتعون بقدر متقارب من الكفاءة الذاتية، كما يفسر الباحث عدم وجود فروق في بعدي المعنى والاختيار وحسن التصرف إلى أن تلك المتغيرات تكتسب من خلال خبرات الطفولة المبكرة، وهذا ما تؤيده نظرية أريكسون، أما بالنسبة لبعدي التأثير، فقد اظهرت النتائج أن هناك فروقاً في بعد التأثير بين المدارس الحكومية ووكالة الغوث لصالح وكالة الغوث ربما يعود إلى الامتيازات التي تقدمها وكالة الغوث للعاملين لديها مقارنة بالمدارس الحكومية.

◀ نتائج السؤال الرابع والذي ينص: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوجه الحياتي تعزى لمغيرات: (الجنس وسنوات الخبرة والجهة المشرفة)؟ وينبثق من السؤال الرابع الفرضيات الآتية:

أ. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوجه الحياتي تعزى لمتغير الجنس: (ذكر - أنثى)؟ وللتحقق من الفرضية استخدم الباحث اختبار "t.test" للتعرف إلى الفروق بين المجموعتين.

الجدول (12)

المتوسط والقيمة المحسوبة ودالاتها للتعرف إلى الفروق في التوجه الحياتي تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	م.الدلالة
التوجه الحياتي	ذكر	99	2.38	0.31	2.004	0.04
	أنثى	192	2.31	0.25		

قيمة «ت» عند مستوى 0.01 تساوي 1.96

قيمة «ت» عند مستوى 0.05 تساوي 2.58

يتبين من الجدول (12) أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.04$ وهي أقل من $\alpha=0.05$ وأن

قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية، وبالتالي سنرفض الفرضية الصفرية، حيث يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوجه الحياتي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء الواقع المجتمعي الذي يفرض بعض القيود على الإناث، فهن ما زلن لا يحصلن على فرص عادلة مقارنة بالذكور للمشاركة في مناحي الحياة كافة، والوصول إلى تأكيد ذواتهن وتحقيقها. وعليه فأن هناك عوامل عدة تؤثر على إقبال الإناث على الحياة، وتحكم توجهاتهن العملية والعلمية، وتتحدد تلك العوامل ما بين التكوين الفطري، وظروف التنشئة الأسرية، والتأثيرات المجتمعية من عادات وتقاليد وموروثات ثقافية تعيق إقبال وتوجه الإناث نحو الحياة. ولعل أحد الأسباب الرئيسة لهذه النتيجة هو ما تقررته الأدوار المجتمعية، فدور الذكور في مجتمعاتنا ما زال هو دور السيادة والقيادة والاضطلاع بمسؤولية الإدارة ابتداء من الأسرة وانتهاء بأعلى المناصب، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة علي (2010)، وتختلف هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة صالح (2013).

ب. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوجه الحياتي تعزى لمتغير سنوات الخبرة: (أقل من 5 سنوات، 6 - 10 سنوات، 11 سنة فأعلى). وللتحقق من الفرضية استخدم الباحث اختبار (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متغير سنوات الخبرة.

الجدول (13)

نتائج تحليل (One Way ANOVA) في التوجه الحياتي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	م.الدلالة
التوجه الحياتي	بين المجموعات	1.09	2	0.54	0.44	0.48
	داخل المجموعات	20.7	288	0.07		
	المجموع	21.8	290			

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ف) عند مستوى 0.01 لدرجة حرية (3-291 = 3.83)

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ف) عند مستوى 0.05 لدرجة حرية (3-291 = 2.62)

يتبين من الجدول (13) أن قيمة مستوى الدلالة sig=0.00 وهي أقل من $\alpha=0.05$ ، وأن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية،

حيث يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوجه الحياتي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. وهذا يشير إلى أن التوجه نحو الحياة لا يتحدد بالخبرات السابقة، وإنما يرتبط بعوامل أخرى كسمات الشخصية، والحالة الصحية، وحالة التدين، والتوقعات الإيجابية للأحداث المستقبلية، فالإنسان بطبيعته ينظر نحو المستقبل نظرة استبشار وتفاؤل ويتوقع الأفضل وحدوث الخير، ويتطلع إليه.

ت. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوجه الحياتي تعزى لمتغير الجهة المشرفة (حكومة - وكالة) ؟ وللتحقق من الفرضية استخدم الباحث اختبار "t.test" للتعرف على الفروق بين المجموعتين.

الجدول (14)

المتوسط والقيمة المحسوبة ودلالاتها للتعرف إلى الفروق في التوجه الحياتي تبعاً لمتغير الجهة التابع لها

المتغير	الجهة المشرفة	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	م.الدلالة
التوجه الحياتي	حكومة	142	2.3	0.29	3.18	0.02
	وكالة الغوث	149	2.37	0.25		

قيمة «ت» عند مستوى 0.01 تساوي 1.96

قيمة «ت» عند مستوى 0.05 تساوي 2.58

يتبين من الجدول (14) أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.02$ وهي أقل من $\alpha=0.05$ وأن قيمة «ت» المحسوبة أكبر من قيمة «ت» الجدولية، وبالتالي سنرفض الفرضية الصفرية، حيث يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوجه الحياتي تبعاً لمتغير الجهة المشرفة لصالح الوكالة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة، في ضوء ما ينفرد به معلمو وكالة الغوث الدولية بما يتعلق بالأمن الوظيفي، والمتمثل بالدخل الشهري المرتفع والمنتظم، بخلاف معلمي الحكومة الذين يتقاضى بعضهم رواتب متدنية، وغير منتظمة، وخاصة في فترة إجراء الدراسة والفترة التي سبقتها، وخاصة السنوات التي اعقبت الانقسام الفلسطيني، والتي اثرت على شتى مناحي الحياة. فالأجور والمكافآت وسيلة مهمة لإشباع حاجات المعلم الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية، علاوة على ذلك فإن النظام الإداري المهني والموضوعي المعمول به في مدارس وكالة الغوث والمتمثل في: (نظام التعيين والترقية، والتدريب، والإشراف التربوي) الذي يديره فريق من الخبراء الأجانب يزيد من دافعية المعلمين وكفاءتهم، مما

يعزز الاتجاه الموجب نحو إقبالهم على الحياة. كما أن الأمان الوظيفي والاستقرار في العمل من الحاجات المهمة التي يسعى المعلم إلى إشباعها فالطمأنينة والاستقرار الوظيفي من العوامل المهمة في الشعور بالسعادة والتفاؤل والتوجه نحو الحياة.

التوصيات:

في ضوء ما تمخضت عنه الدراسة من نتائج يمكن إدراج عدد من التوصيات بحسب الآتي:

1. إكساب المعلمين الجدد جوانب عدة من الخبرات التي تحقق في مجملها نمو الخبرة المهنية، وتزيد الكفاءات الأدائية.
2. العمل على زيادة الرضا والأمان الوظيفي لدى معلمي الحكومة، حيث إن عدم انتظام دفع المكافآت الشهرية يشعرهم بعدم الاستقرار الوظيفي، وهذا يؤثر على أداء المعلم وإنتاجيته.
3. إثارة الاهتمام في تطوير معايير موضوعية تراعي جنس المعلم، من زاوية نظام التحفيز المادية والمعنوية.
4. تقديم برامج تدريبية وترفيهية تكفل تحسين مستوى التفاؤل، والتوجه نحو الحياة لدى المعلمين في المؤسسات التعليمية.
5. إجراء المزيد من البحوث للوقوف على العوامل التي تسهم في زيادة التمكين النفسي والاجتماعي والإداري للمعلمين، باعتبار أن متغير التمكين من المتغيرات المهمة في زيادة شعور المعلم بالسعادة والإقبال على الحياة.

المقترحات:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج يمكن اقتراح إجراء دراسات أخرى أملاً أن تكون ضمن الاهتمامات البحثية المستقبلية:

1. إجراء دراسة علمية بعنوان العلاقة بين التمكين النفسي للمعلم والجدية بالعمل.
2. العلاقة بين التمكين النفسي وإنتاجية الموظف.
3. فاعلية برنامج إرشادي لزيادة التمكين النفسي وأثره في التوجه الحياتي لدى عينة من المعلمين.
4. العلاقة بين التوجه الإيجابي والقدرة على التكيف مع المواقف الضاغطة.

المصادر والمراجع:

أولاً. المراجع العربية:

1. أبا زيد، رياض (2010) أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، مجلة جامعة النجاح الوطنية، 24، (2)، ص ص 493 – 519.
2. أبوأسعد، أحمد (2010) الفروق في الوحدة والتوجه الحياتي بين المتزوجين والعازبين والأرامل من مستويات اقتصادية مختلفة، مجلة جامعة دمشق، 26، (3) ص ص 695 – 735.
3. بخاري، مريم (1986): الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية، (رسالة ماجستير)، كلية التربية - جامعة أم القرى.
4. بنت مطلب، ندى (2011): إدراك التمكين وعلاقته بالرضا الوظيفي، (رسالة ماجستير): جامعة الملك سعود.
5. جرادات، ناصر والمعاني، أحمد وهاشم طارق (2013). أثر التمكين الهيكلي في تحقيق التمكين النفسي للعاملين في المنظمات الأردنية العامة، مجلة جامعة الخليل للبحوث، 8، (1)، ص ص 63 – 89.
6. حكيم، عبد الحميد (2009): الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين، دراسة مقارنة، جامعة أم القرى.
<http://uqu.edu.sa/page/ar/5395>
7. السبيعي، منال (2007): الشعور بالسعادة وعلاقته بكل من الرضا عن الحياة والتفاؤل ووجهة الضبط لدى المتزوجات وغير المتزوجات في ضوء المتغيرات الديموغرافية، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد ابن سعود، السعودية.
8. صالح عايذة (2013) الشعور بالسعادة وعلاقتها بالتوجه نحو الحياة لدى عينة من المعاقين حركياً المتضررين من العدوان الإسرائيلي على غزة، مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، 17، (1)، 2013، 189 – 227.
9. العتيبي، سعد (2004): أفكار لتعزيز تمكين العاملين في المنظمات العربية، المؤتمر العربي السنوي الخامس في الإدارة، مصر، شرم الشيخ.

10. عسكر، علي (2000): ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط2، الكويت: دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع.
11. علي، أنور (2013): التوجه نحو الحياة وعلاقته بالاستقرار الزواجي، مجلة الأستاذان كلية التربية ابن رشد جامعة بغداد، العدد (203)، ص ص 1267 - 1292.
12. علي، فهمي: (2010) التوجه الإيجابي نحو الحياة وعلاقته ببعض سمات الشخصية السوية لدى عينة من طلاب الجامعة من الجنسين، المؤتمر الإقليمي الثاني لعلم النفس، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية ص ص 673 - 754
13. عيد، إبراهيم (1992): فقدان الأمن النفسي وعلاقته بقوة الأنا لدى المراهقين»، مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس، العدد (16) ص ص 228 - 258
14. الغندور، العارف بالله (1999): أسلوب حل المشكلات وعلاقته بنوعية الحياة. دراسة نظرية مقدمة إلى المؤتمر الدولي السادس حول جودة الحياة. جامعة عين شمس: مركز الإرشاد النفسي، ص ص 1 - 177.
15. المطيري، أمل (2013) قلق المستقبل وعلاقته بالتوجه نحو الحياة لدى عينة من السجناء بمدينة جدة، (رسالة ماجستير)، كلية الآداب والعلوم الانسانية-قسم علم النفس، جدة، المملكة العربية السعودية.
16. موسى، رشاد (2001): معجم الصحة النفسية المعاصر، القاهرة، الفاروق الحديثة للطباعة والنشر.

ثانياً المراجع الأجنبية:

1. Aghaei, N & Savari, M.(2013) *The relationship between psychological empowerment and professional commitment of selected physical education teachers in Khuzestan province, Iran.*European Journal of Experimental Biology,4 (4) : 147-155
2. Barbara& May.(2014) *Relationships Among Occupation/ Activity Patterns, Health and Stress Perceptions, and Life Orientation in Well Adults.*The Open Journal of Occupational Therapy.2.(4) .pp 1-17.
3. Bowen, D.& Lawler, E.(1995) *Empowering Service Employees, Sloan Management Review.* summer.73-83

4. Carless, S.A.(2004) *Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction? Journal of Business and Psychology*, 18 (4) , 405-406
5. Ertürk, A.(2012) *Linking Psychological Empowerment to Innovation Capability: Investigating the Moderating Effect of Supervisory Trust. International Journal of Business and Social Science..3.(14) , PP 153-165.*
6. Holdsworth, L., & Cartwright, S.(2003) *Empowerment, stress and satisfaction: An exploratory study of a call centre.Leadership & Organization Development Journal.24 (3) , 131-140.*
7. Khalil Safari, kh., , Haghghi, A.Rastegar, A.Jamshidi,A.(2011) *The relationship between psychological empowerment and organizational learning.Procedia-Social and Behavioral Sciences.Volume 30, Pages 1147–1152*
8. Narges.T, Nooriyeh.Y, Parvin K.(2014) *The Relationship between Life Orientation with Stress, Depression and Anxiety in Students International Imam Khomeini University, Switzerland Research Park Journal.104,(1) ,pp 181-191.*
9. Parlow.(2010) *The relationship between job and life satisfaction. University of Wisconsin.psychology.American Psychologist , 56 (3) , 281-226*
10. Rafiq, M & Ahmed, P.K, (1998) *Customer-Oriented Framework For Empowering Service Employees, The Journal Of Services Marketing.12 (5) , 379-396.*
11. Rice, E & Schneider, T.A (1994) *Decade of Teacher Empowerment: An Empirical Analysis of Teacher Involvement in Decision Making, 1980-1991, Journal of Educational Administration.32.(1) , , p.55.*
12. Rinehart, J.& Short, P.(1994) *Job satisfaction and empowerment among teacher leaders, reading recovery teachers, and regular classroom teachers.Education journal.vol.114, p.570.*
13. Ryff, C.D., Love, G.D., Urry, H.L., Muller, D., Rosenkranz, M.A., Friedman, E.M., Davidson, R.J., Singer, B.(2006) *Psychological well-being and ill-being: do they have distinct or mirrored biological correlates? Psychotherapy and Psychosomatics.75, 85–95.*

14. Scheier, M.F., & Carver, C.S.(1985) *Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies*.*Health Psychology*, 4, 219-247.
15. Spreitzer, G.M.(1995) *Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation*.*Academy of Management Journal*.38 (5) , 1442-1465.
16. Stander, M.W., & Rothmann, S.(2010) *Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement*.*SA Journal of Industrial Psychology./ SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 36 (1) , Art.#849, 8 pages. DOI: 10.4102/sajip.v36i1.849
17. Sweetland, S.& Hoy, W.(2000) *School characteristics and educational outcomes: Toward an organizational model of student achievement in middle schools*.*Educational Administration Quarterly*.36 (5) , 703-729.
18. Wang, G Lee ,P.(2009) *Psychological Empowerment and Job Satisfaction*, *Group & Organization Management*, 34 (3) ,pp 271-296

