

بنية التمكين النفسى من المنظور الفردى  
المرشد المدرسى نموذجا

إعداد

أ.د/ محمد درويش محمد  
أستاذ بقسم الإرشاد النفسى  
معهد الدراسات التربوية  
جامعة القاهرة



## بنية التمكين النفسى من المنظور الفردى – المرشد المدرسى نموذجا

أ.د/ محمد درويش محمد\*

### مقدمة:

التمكين Empowerment مصطلح يشير "إلى التفويض المتزايد للسلطة والمشاركة فى صنع القرار لدى المنتسبين للمؤسسة" السياق الخاص بالمنظمة" أو إلى الاهتمام بالبيئة الممكنة للعمل التعاوني وتحسين نوعية الحياة فيها "السياق الخاص بالمجتمع". أو إلى تمكين الفرد من مصادر قوته الذاتية وتوظيفها فى حياته الاجتماعية بما فيها علاقاته وعمله، "السياق الخاص بالفرد". Carless, 2004. وعليه، فقد أصبح التمكين بهذا المفهوم " الذى يركز على خبرة الفرد الذاتية كعامل حفز ودافعية لتقوية مشاعر فعالية الذات 1990 Thomas and Psychological Empowerment Kanter, 1989 , Velthouse, يرتبط بالتأهيل فى حدود الممكنات وليس المحددات ويمثل جزءا من إطار العمل الرئيسى اليوم للبحوث والتطبيقات والقياس فى هذا المجال.

Smith, 2007 Hipolito and Lee, 2007 ،Fay and Martin, 2005 ،Daniels ، 2002.

ومن التصورات الباكورة فى هذا المجال تصوو زيمرمان Zimmerman,1995 الذى طرح فيه ثلاثة أبعاد لقياس التمكين النفسى وهى: القيم والعمليات. وتصور اسبيتزير Spreitzer,1997 التى طرحت فيه أربعة عوامل لقياس التمكين النفسى: الإحساس بالمعنى، والكفاءة، والإصرار الذاتى، والأثر. وتصور بول واندرى Paul & Andrew,2000 الذى طرح فيه ثلاثة أبعاد لقياس التمكين على مستوى التحليل الفردى وهى: المعرفية، والانفعالية، والسلوكية. وتصور ميننون Menon,2001 الذى طرح فيه ثلاثة أبعاد للتمكين وهى: التحكم المدرك فى بيئة الفرد، والكفاءة المدركة فى إنجاز المهام، واستدخال الهدف.

وغنى عن البيان أن هذا التعارض والتضارب فى النتائج يحول بيننا وبين البلوغ إلى شئ قاطع فى هذا المجال. وعليه، وإحساسا بهذه المشكلة شرع الباحث فى إجراء دراسة بهدف تقصى بنية التمكين النفسى لدى المرشد المدرسى من

\* أ.د/ محمد درويش محمد: أستاذ بقسم الإرشاد النفسى- معهد الدراسات التربوية-جامعة القاهرة.

المنظور الفردى، وليس على المنظمات أو المجتمعات أو الجماعات، حيث لم تحظ باهتمام كثير من الباحثين حتى الآن. مما يوضح أهمية إجراء مثل هذه الدراسة حول أدب هذا الموضوع من الناحية النظرية طالما إنها تمثل أول محاولة بالنسبة إلى حقل الدراسات المحلية فى مصر. مما يتيح للقائمين على أمر التربية والعاملين فى مجال الإرشاد النفسى معطيات تمكنهم وعلى أسس علمية من أن تحلل وتفسر ومن خلالها عناصر القوة لدى المرشد المدرسى، ومن ثم وضع البرامج التى تمكن من التحكم فيها وتوظيفها بما يتلائم مع محدوداته. وبذلك يتحقق الرضا بالواقع وتتطلق الطاقات يحددها الممكن بعيدا عن واحات المستحيل.

### الطريقة:

**المشاركون:** مجموعة من المرشدين المتطوعين من العاملين بالتربية والتعليم (ن = 114) من الذين استكملوا الإجابة على استبانة الدراسة فى الفصل الدراسى الثانى من العام 2012/2011 م.

**الأداة:** قيس التمكين النفسى باعتباره خبرة الفرد الذاتية كعامل حفز ودافعية لتقوية مشاعر فعالية الذات فى حدود الممكنات وليس المحددات. باستبانة تقدير ذاتى ثلاثية التقدير (غالبا- أحيانا - نادرا) تتكون من 17 بندا. وقد استخدم هذا الأسلوب لتفادى ما يترتب أحيانا على الاختيار الجبرى من تزييف أو عزوف عن الإجابة. وقد اعتمدت الدراسة فى بنائها على نتائج استبانة مفتوحة عن أهم الاستجابات التى تعبر عن هذا النمط المعرفى من منظورنا الثقافى. تم تطبيقها على عينة استطلاعية (ن=20) مماثلة لعينة البحث الأصلى - بالإضافة إلى آراء بعض أساتذة علم النفس والقياس النفسى والخبراء فى مجال الإرشاد النفسى (ن=5)، وعلى ما توصلت إليه أبحاث التراث ومقاييسه من خصائص ومكونات:

. Menon,2001. Zimmerman,1995. Andrew,2000 Paul&.Spreitzer,1997

### الإجراءات:

طبقت الأداة بطريقة فردية خلال الفصل الدراسى الثانى من العام 2012/2011، وتم ذلك بمعاونة عدد من المساعدين. وكان تعاون المفحوصين طيبا للغاية. وقد حلت البيانات إحصائيا باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

**النتائج:**

لتعرف بنية التمكين النفسى لدى المرشد النفسى من المنظور الفردى تم حساب التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis من الدرجة الأولى بطريقة المكونات الرئيسية Component Method – Principle لهوتلنج Hotling، كما أديرت العوامل تدويرا متعامدا (Orthogonal Rotation) بطريقة الفارايماكس Varimax لكايزر. Kasier. واستنادا إلى محك جوتمان (Eigen Value) لتحديد عدد العوامل " العامل الجوهري ما كان له جذر كامن (0.4)، وجوهريه يساوى أو يزيد عن الواحد الصحيح " واعتبار تشعب البند بالعامل (0.4)، وجوهريه العامل ثمانية بنودا جوهريا. وبناءً على المحكات السابقة تم استخلاص عاملين من الدرجة الثانية قابلين للتفسير اشتملا على 17 بندا، استوعبتا (60.033%) من التباين التراكمى المفسر. جدول (1)

**جدول (1)**

العوامل المستخلصة بعد التدوير المتعامد لمقياس التفكير الكمالى (ن=114)

م	رقم البند	العامل الأول	العامل الثانى
1	3	.842	
2	1	.788	
3	2	.785	
4	5	.779	
5	8	.751	
6	7	.751	
7	9	.667	
8	6	.633	
9	4	.626	
10	23		.874
11	22		.836
12	18		.832
13	10		.780
14	21		.770
15	17		-.753
16	11		-.638
17	24		-.490
		7.452	4.438
		نسبة التباين المفسر	نسبة التباين الكلى
		31.049	18.490
		نسبة التباين التراكمى	10.494
		31.049	

يتضح من جدول (1) أن العامل الأول يتكون من تسعة بنود، تراوحت تشعباتها ما بين (626 -.842)، استوعبت 31.049 من التباين الكلى ويدور

محتواها حول الدافعية والفاعلية والكفاءة الذاتية المدركة فى إنجاز المهام، والإحساس المدرك بالزمن النفسى، والوفاء بالقيمة والمعنى الشخصى. ولذا اقترح تسمية هذا العامل بالتمكين المهنى بمعنى الاعتقاد الذاتى بالتأثير على المخرجات وخاصة فى سياق العمل. والعامل الثانى استوعب ثمانية بنود تراوحت تشبعاتها ما بين ( 490-874)، استوعبت 10.49 من التباين الكلى ويدور محتواها حول المهارات التنظيمية والبيئشخصية والمسئولية والمشاركة المجتمعية والتحكم المدرك فى البيئة والقدرة على إحداث تغيير فيها وما يتضمنه ذلك من مهارات نقدية وحل المشكلات وصنع القرارات. ولذا اقترح تسمية هذا العامل بالتمكين الموقفى بمعنى الاعتقاد الذاتى بالتأثير على المخرجات وخاصة فى السياق الاجتماعى.

### الخصائص القياسية:

تم التحقق من الخصائص القياسية (الصدق- الثبات) لبنية التمكين النفسى من المنظور الفردى، باستخدام أكثر من طريقة، وذلك على النحو التالى:

١- **الصدق:** بالإضافة إلى صدق المحكمين، حيث كانت أقل نسبة اتفاق مقبولة ٨٠% تم حساب صورتين لهذا المعامل وهما: الصدق البنائى والصدق التمييزى. وتدل القيم الموضحة (جدول ٢-١) على معاملات صدق مقبولة. بينما تدل القيم (جدول ٢-ب) على تمايز عاملى لبنية التمكين النفسى عن بعضها البعض، حيث لم تصل معاملات الارتباط بينهما إلى مستوى الدلالات. ويمكن تفسير هذا بأنهما ليسا شيئاً واحداً بل شيئين مختلفين.

جدول (١-٢)

المصفوفة الارتباطية لبنود استبانة التمكين النفسى من المنظور الفردى (ن=٣٠)

العامل الأول	البند	معامل الارتباط	العامل الثانى	البند	معامل الارتباط
التمكين المهنى	3	.777	التمكين	23	.565
	1	.664	الموقفى	22	.677
	2	.632		18	.598
	5	.811		10	.721
	8	.562		21	.611
	7	.591		17	.649
	9	.557		11	.762
	6	.855		24	.749
	4	.533			

جدول (٢-ب)

المصفوفة الارتباطية لعاملى بنية التمكين النفسى من المنظور الفردى (ن=٣٠)

العامل	الأول	الثانى	د.ك
الأول	-	.١١٢	.٥٥٢
الثانى		-	.٥٥٧
د.ك			-

٢- الثبات: وتم ذلك باستخدام اكثر من صورة لهذا المعامل. وتدل القيم الموضحة بالجدول (٣) على معاملات ثبات مقبولة.

جدول (٣)

معاملات ثبات استبانة التمكين النفسى من المنظور الفردى (ن=٣٠)

العامل / المعامل	التجزئة النصفية "سيبرمان-براون"	اعادة الإجراء "٣ اسابيع" "بيرسون"	الفا كرونباخ
الأول	.663	.801	.899
الثانى	.744	.665	.845
د.ك	.777	.768	.888

ج-التعليمات :

1- تقدير الدرجة:

تتكون استبانة التمكين النفسى من المنظور الفردى فى صورتها النهائية من سبعة عشر بنداً. وتتم الإجابة عليها طبقاً لمقياس متدرج ثلاثى التقدير من أعلى

الدرجات إلى أقلها بحيث تكون درجة المفحوص الكلية عليها يساوى مجموع هذه الرتب الثلاث. وارتفاع الدرجة يكون دائما فى اتجاه الصفة المقيسة. ويتراوح مدى الدرجات ما بين 17- 51 درجة. كما يتم حساب درجات البعدين الفرعيين بنفس الطريقة. ويتم التعامل مع درجة كل بعد فرعى على حدة فى حالة استخدامه فى القياس

#### ب- الاستخدام:

الاستبانة يمكن تطبيقها بطريقة فردية أو جماعية وتستخدم فى قياس الدرجة الكلية للتمكين النفسى لدى المرشد المدرسى . كما يمكن استخدامها من خلال بعديها الفرعيين حيث يمثلان بنية التمكين النفسى فى مجالات محددة، وبذلك يمكن قياس الفروق الفردية بين أى مجموعتين مختلفتين فى التمكين النفسى. والاستبانة غير محددة بزمن معين ولكن الإجابة على جميع بنودها لا يتعدى ربع ساعة، خلاف وقت التوزيع وكتابة البيانات الخاصة بالمفحوص.

#### المناقشة:

أظهرت الدراسة عاملين يمثلان بنية التمكين النفسى لدى المرشد المدرسى من المنظور الفردى وهما: التمكين المهنى، والتمكين الموقفى. هذان العاملان يمكن ردهما إلى نمط واحد من العلاقة المثالية بلغة النهج الجاليلى وطبقا لمبدأ الاقتصاد فى العلم بحيث يتوزعا على متصل Continuum واحد ليظلا بعد ذلك مجرد نمطين تفسيريين معاونين. فى طرف منه يكون التمكين المهنى والذى يمثل البنية التحتية. كالكفاءة الذاتية المدركة فى إنجاز المهام، والإحساس المدرك بالزمن النفسى، والوفاء بالقيمة والمعنى الشخصى. وفى الطرف الآخر يوجد التمكين الموقفى والذى يمثل البنية الفوقية. كالمهارات التنظيمية والبيشخصية والمسئولية والمشاركة المجتمعية والتحكم المدرك فى البيئة. هذه النتيجة تجد ما يؤيدها فى تصور اسبيتزير Spreitzer,1995a الذى طرح فيه أربعة عوامل لقياس التمكين النفسى منها الإحساس بالمعنى. وتصور بول واندرى Paul & Andrew,2000 الذى طرح فيه ثلاثة أبعاد لقياس التمكين على مستوى



التحليل الفردي وهى: المعرفية، والانفعالية، والسلوكية. وتصور ميننون Menon,2001 الذى طرح فيه ثلاثة أبعاد للتمكين منها التحكم المدرك فى بيئة الفرد ، والكفاءة المدركة فى إنجاز المهام.

وإذا كان النمو والتغير ليسا مستقلين عن هذه البنية لأن كل شئ فى صيرورة. وعليه توصى الدراسة الحالية بمزيد من الدراسات عبر ثقافية تلقى الضوء على المشكلات التى تواجهها من حيث البناء والقياس على أرض الواقع وماهيته، حيث الكينونة إنسان فى علاقته بالواقع.

### المراجع

- Carless, S. (2004). Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction? **Journal of Business and Psychological**, 18, (18): 405- 425.
- Daniels, Lisa Gail. (2002). The Relationship between Counselor Licensure and Aspects of Empowerment. **Journal of Mental Health Counseling**, 24 (3), 213-224.
- Fay, M. and Martin, B. (2005). School Counselors' Systematic Perceptions of Change Agency through Primal Leadership and Empowerment: Critical Provisions towards K-12 Students' Achievement. **Online Submission**. 9, 102-108.
- Hipolito, C. and Lee, C. (2007). Empowerment Theory for the Professional School Counselor: A Manifesto for What Really Matters. **Professional School Counseling**, 10, (4), 327-332
- Kanter, R. (1989). **When Giants Learn to Dance: Mastering the Challenge of Strategy, Management, and Careers in the 1990**. New York, NY: Simon and Schuster.
- Menon, S. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. **Applied Psychology**, 50, (1): 153-181.

- Paul,S.&Andrew,NP.(2000). Psychometric properties of an empowerment scal: Testing cognitive,emotion of and behavior domain. **Applied Psychology**, 48, (1): 23-27.
- Smith, M. (2007). Advocacy Professional School Counselors Closing the Achievement Gap through Empowerment. **Professional School Counseling**, 10 (4), 341-343.
- Spreitzer,M.(1997). Adimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness satisfaction and strain.**J of Management. Sept-oct.**
- Thomas, K. & Velthouse, B. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation, **Academy of Management Review**, 15 (4) 666- 681.
- Zimmerman,A.(1995).Taking aim on empowerment research: on the distinction between Psychological and individual conceptions. **American Journal of Community Psychology** ,18,169-177.