

التمكين النفسي لدي معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحترق الوظيفي لديهم

د/سمية أحمد محمد علي

أستاذ مساعد علم النفس التربوي

كلية التربية - جامعة الزقازيق

أ/خلود وسام عبد العزيز علي

مدرس مساعد بقسم علم النفس التربوي

كلية التربية - جامعة الزقازيق

أ.د/أبوالمجد إبراهيم الشوربجي

أستاذ علم النفس التربوي

كلية التربية - جامعة الزقازيق

د/أميرة محمد أحمد بدر

أستاذ مساعد علم النفس التربوي

كلية التربية - جامعة الزقازيق

Kholoud.wessam@yahoo.com

الملخص:

هدف البحث إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي ومكوناته لدي معلمي المرحلة الابتدائية، وفحص الفرق بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات في كل من: التمكين النفسي ومكوناته، والاحترق الوظيفي ومكوناته، بالإضافة إلى بحث طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي، لدي عينة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بلغ حجمها (٨٠٠) معلم ومعلمه، طُبّق عليها مقياس التمكين النفسي ومقياس الاحترق الوظيفي، وبناء على الاطار النظري الذي أشتق منه مفاهيم البحث، بالإضافة إلى استقراء نتائج عينة من البحوث السابقة تم إشتقاق الفروض الآتية: (١) مستوى التمكين النفسي ومكوناته مرتفع لدي معلمي المرحلة الابتدائية. (٢) لا يوجد فرق جوهري بين متوسطي درجات

معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في التمكين النفسي ومكوناته. (٣) لا يوجد فرق جوهري بين متوسطي درجات معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في الاحتراق الوظيفي ومكوناته. (٤) توجد علاقة سالبة جوهريّة بين التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، ومعامل ارتباط بيرسون، أشارت النتائج إلى أن مستوى التمكين النفسي ومكوناته لدى معلمي المرحلة الابتدائية مرتفع، ولم يوجد فرق جوهري بين المعلمين والمعلمات في كل من: التمكين النفسي ومكوناته، وفي الاحتراق الوظيفي ومكوناته، في حين وجدت علاقة سالبة جوهريّة بين التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، الاحتراق الوظيفي، معلم التعليم الإبتدائي،
بمحافظة الشرقية

Psychological empowerment for primary stage teachers and its relationship to job burnout

Abstract:

The aim of the research is to identify the level of psychological empowerment and its components for primary stage teachers, and to examine the difference between the average scores of male and female teachers in each of: psychological empowerment and its components, and job burnout and its components, in addition to examining the nature of the relationship between psychological empowerment and job burnout, in a sample of teachers of the stage The primary school had a size of 800 teachers and teachers. The psychological empowerment scale and the job burnout scale were applied to it, and based on the theoretical framework from which the research concepts were derived, in addition to extrapolating the results of a sample of previous research, the following hypotheses were

derived: (1) The level of psychological empowerment and its components is high for teachers of the stage Primary. (2) There is no significant difference between the mean scores of primary stage teachers in psychological empowerment and its components. (3) There is no substantial difference between the average grades of primary stage teachers in job burnout and its components. (4) There is a substantial negative relationship between psychological empowerment and job burnout for primary stage teachers. Using a one-sample t-test, two independent samples t-test, and Pearson correlation coefficient, the results indicated that the level of psychological empowerment and its components among primary school teachers is high, and there was no significant difference between male and female teachers in: psychological empowerment and its components, and in job burnout and its components, in When a significant negative relationship was found between psychological empowerment and job burnout.

Key Words: psychological empowerment, job burnout, Primary education teacher, Sharkia Governorate

المقدمة :

في ظل ما يشهده مجال التعليم من مستجدات، وتحديات متنوعة، أصبحت المؤسسات التعليمية بحاجة ماسة لعنصر بشري ذو الكفاءة العالية لتحقيق أهدافها، ولتحقيق ذلك فإن المعلم بحاجة لمزيد من الحرية في إتخاذ القرارات، والمشاركة بها والإستقلالية وهو ما يعرف بالتمكين النفسي، ولذلك فإنه يُعد من المفاهيم النفسية المهنية التي يشعر من خلالها الفرد بالإيجابية في أدائه المهني.

ويعتبر مصطلح التمكين أداة أساسية لتطوير الإلتزام في مكان العمل بشكل ملحوظ، ويتم تصنيف التمكين على أنه إما نفسي أو هيكلية، كما يخلق التمكين

التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لديهم
د. أبوالمجد إبراهيم الفوري / د. سميرة أحمد محمد علي / د. أميرة محمد أحمد بدر / د. خالد وسام عبد العزيز علي

النفسي Psychological empowerment لدى الموظفين شعوراً بأنهم متحمسون طوال الوقت، ويحفزهم للقيام بالمهام الوظيفية الموكلة إليهم بصورة أكثر كفاءة وحيوية (Joman, 2017, P. 88)

علي الرغم من أن التمكين النفسي لم يحظ بقدر كبير من البحث إلا أنه حظي باهتمام متزايد داخل قطاع التعليم وخاصة بين معلمي المدارس، وتم الترويج له كوسيلة من شأنها تسهيل التغيير، والإلتزام بتعهدات الوظيفة، والرفاهية لدى المعلمين العاملين في المدارس لما له من تأثير علي تحسين أداء المعلمين (Tastan, 2014, PP. 139-140).

ويعتبر التمكين النفسي مدخل نفسي يهتم بشخصية الفرد وقدرته على الأداء المتميز فهو ذو طابع إنساني يعلي من شأن الإنسان ويثق بقدرته على الأداء الذاتي دون الحاجة إلى رقابة خارجية (Carless, 2004, P.406).

التمكين النفسي يعرف بأنه مجموعة من الإدراك التحفيزي الذي تشكله بيئة العمل ويعكس التوجه النشط للأفراد لأدوار العمل الخاصة بهم. وهكذا استنتج الباحثون أن مفهوم التمكين النفسي هو شرط لإحساس الأفراد بالأهمية داخل بيئة العمل ، وهو ما ينعكس إيجاباً على أدائهم (Al-Makhadmah et al., 2020, 891).

كما أن التمكين النفسي للمعلمين هو مؤشر على مدى المشاركة في العمل، مما يؤثر على العديد من جوانب العمل خاصة إذا كان الموظف يتمتع بدرجة مرتفعة من التمكين النفسي، فمن المرجح أن يتلقى تلميحاً من رئيسه أو منظمته حول العمل (Sun, 2016, P. 589)

وأنة من المفيد أن يستخدم مديرو المدارس تمكين المعلمين بشكل فعال، وتوفير الظروف والفرص المناسبة، والمرغوبة للنمو الشخصي، وتحسين الوظيفة وحرية العمل في أداء واجبات الوظيفة، والمصلحة الداخلية في العمل (Allameh et al., 2012, P. 225).

ولقد توصلت نتائج بحوث كل من: (Rashkovits & Livne, 2013)، (Schermuly & Meyer, 2016) الي وجود مستوي مرتفع للتمكين النفسي ومكوناته لدي المعلمين نظراً لأن المعلم لديه القدرة علي التأثير في العملية التعليمية بشكل فعال وتقرير مصيره، ويحاول تطوير المناهج والمقررات التعليمية فيخلق نوع من الإبداع لديه، كما إختلفت نتائج بحث (Kaya & Altinkurt, 2018) الذي توصل إلي أن معلمي المرحلة الابتدائية يتميزون بمستوي منخفض في الدرجة الكلية للتمكين النفسي ومكوناته، وبناء علي ما تم ذكره فهذه النتيجة تحتاج إلي مزيد من البحث في بيئتنا العربية وبخاصة معلمي المرحلة الابتدائية نظراً لإختلاف الظروف في بيئات العمل المختلفة.

ومما لاشك فيه أن التمكين النفسي يلعب دوراً رئيسياً كعامل وقائي محتمل ضد الآثار الضارة للضغوط المرتبطة بالعمل ومن اهم هذه الضغوط الإحترق الوظيفي **Job burnout** .

ومن الملاحظ أن التمكين النفسي لدي المعلمين يساهم في خفض الاحترق الوظيفي في مهن الخدمات الإجتماعية، فعندما يشعر الفرد بأنه يمتلك الكفاءات اللازمة للقيام بواجباته والوفاء بالتزاماته ولديه القدرة على المشاركة في اتخاذ القرار سيتولد لديه شعور بالراحة والطمأنينة، وبالتالي يؤدي هذا إلي إنخفاض الاحترق الوظيفي لديه (Ramos et al., 2017, P.22).

التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لديهم
أ.د/ أبوالمجد إبراهيم الفوري / د/سمية أحمد محمد علي / د/ أميرة محمد أحمد بدر / أ/خلود وسام عبد العزيز علي

ولذلك تزايد الاهتمام بموضوع الاحتراق الوظيفي الذي يعتبر المحصلة النهائية الناتجة عن ظروف العمل السيئة عندما تكون ضغوط العمل غير محتمله ومصادر الرضا الوظيفي غير متوفرة (Maslach et al., 2001, p. 416)، ويعد مصطلح الاحتراق الوظيفي ظاهرة تحتاج إلى الكثير من الدراسة من منظور نفسي (فهد بن احمد الشعلان، ٢٠١٦، ص.٧).

كما أن الاحتراق الوظيفي للمعلمين بشكل خاص يعني حالة يتعرض فيها المعلمون لبعض العوامل البيئية غير المرغوب فيها الموجودة داخل المؤسسة التعليمية، وهذه العوامل تعيق الحياة الروتينية العادية للمعلمين من خلال التأثير سلباً على أدائهم في العمل (Opey mi et al., 2015, P. 96).

ويلعب التمكين النفسي دوراً وقائياً، ويعتبر كعامل وقائي محتمل ضد الآثار الضارة للضغوط المرتبطة بالعمل على الاحتراق الوظيفي (et al., 2012 , P. 15) (Boudrias

وكلما تم تمكين المعلمين نفسياً ، فإنهم يشعرون بالكفاءة في أداء العمل، ويشعرون أن العمل له معنى، ويسهمون في تحقيق الأهداف التنظيمية، ويسيطرون على عملهم، ويعانون من ضغوط وظيفية أقل والتي يؤدي بهم إلى الاحتراق الوظيفي، فالتمكين النفسي مرتبط عكسياً بالاحتراق الوظيفي فكلما زاد تمكين المعلم نفسياً قل شعوره بالاحتراق الوظيفي (O'Brien, 2010, P. 53).

ويعتبر المعلم هو أساس نجاح العملية التعليمية وهو ما يتطلب أن يكون دوماً في حالة جيدة من الناحية الجسدية والنفسية، ولكن نتيجة للعديد من العوامل التنظيمية والشخصية وغيرها من العوامل التي تتعلق بالتفاعلات في بيئة عمله فإنه يتعرض للاحتراق الوظيفي، ويؤثر مباشرة على مستوى أدائه، ولذا تعد دراسة التمكين النفسي مطلباً أساسياً وضرورة ملحة في شعور المعلم بأن كل ما يبذله ذو قيمة.

واتفقت نتائج بحث كل من (Wang et al., 2013)، (Kaya & Altinkurt, 2018)، (Schermuly & Meyer, 2016)، (PaPathanaslou et al., 2014) علي وجود علاقة سالبة بين التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي بين المعلمين، فكلما تم تمكين المعلمين نفسياً فإنهم يشعرون بأن عملهم له معنى، وأنهم يساهمون في تحقيق الأهداف التنظيمية ، كما توصل إلي أنه لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في كلا المتغيرين، في حين اختلفت هذه النتائج مع نتيجة بحث (Boudrias, et al., 2012) الذي توصل إلي وجود علاقة موجبة بين التمكين والاحتراق الوظيفي، حيث أشار أن كلما زادت مسئوليات المعلم وزادت سيطرته علي المعلمين من حوله يكون أكثر عرضه للإصابة بالاحتراق الوظيفي ، وعندما يشعر المعلم بأن مسئوليات عمله تفوق قدراته سيتولد لديه إحساس بالعجز وإرتفاع شعوره بالاحتراق الوظيفي لذلك وجد هذا البحث علاقة موجبة بين المتغيرين، فكلما زاد التمكين النفسي زاد الاحتراق الوظيفي لدي المعلمين.

لقد توصلت نتائج بحوث كل من: (Rashkovits & Livne, 2013)، (Schermuly & Meyer, 2016) إلي وجود مستوي مرتفع للتمكين النفسي ومكوناته لدي المعلمين نظراً لقدرة المعلم علي التأثير في العملية التعليمية بشكل فعال ويكون لديه القدرة علي تقرير مصيره وأن يحاول المعلم أن يبذل في العملية التعليمية ، كما اختلفت نتائج بحث (Kaya & Altinkurt, 2018) الذي توصل إلي أن معلمي المرحلة الابتدائية يتميزون بمستوي منخفض في الدرجة الكلية للتمكين النفسي ومكوناته ، وبناء علي ما تم ذكره فهذه النتيجة تحتاج إلي مزيد من البحث في بيئتنا العربية وخاصة معلمي المرحلة الابتدائية نظراً لإختلاف الظروف في بيئات العمل المختلفة.

كما أوضح (Rashkovits & Livne, 2013) أن المعلمات المتمكنون نفسياً والذين لديهم المقدرة علي السيطرة في عملهم ويعانون من ضغوط وظيفية أقل من المعلمين، في حين إختلفت بحوث كل من (Rasekh & Safaei, 2010)، (Rashkovits & Livne, 2013)، (Laschinger, et al., 2013)، (Wan Ru)، (et al., 2017) إلي أنه لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في كلا المتغيرين.

كما توصلت نتائج بحوث كل من (Schermyly & Meyer, 2016)، (PaPathanaslou et al., 2014) إلي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مقياس الاحتراق الوظيفي ككل ومكوناته، بينما تختلف نتائج هذه البحوث مع نتائج بحث (Boudrias, et al., 2012) الذي توصل إلي وجود فروق بين الذكور والإناث في مقياس الاحتراق الوظيفي ومكوناته لصالح الإناث.

المشكلة :

أدرك القائمون والمشرفون علي شئون التربية والتعليم، أن مهنة التعليم شأنها شأن باقي المهن الأخرى تتأثر بمجموعة من العوامل والمتغيرات، قد يكون في مقدمتها العوامل النفسية، والتي قد تؤثر بشكل كبير في تمكين المعلم من الجانب الشخصي والمهني، وتطور أدائه، وتحقيق له مزيداً من الرضا وتحد من الشعور بالاحتراق الوظيفي لديه.

كما يتضح وجود تناقض في نتائج البحوث السابقة وكان ذلك سبباً في دراسة هذه العلاقة لدي عينة البحث، كما يتضح أنه ظهرت في الآونة الأخيرة أبحاث كثيرة تناولت مستوى التمكين النفسي لدي المعلمين بالدول الأجنبية، وأصبحت الحاجة ملحة في المجتمع العربي والمصري بخاصة لبحث مستوى التمكين النفسي لدي المعلمين وخاصة معلمي المرحلة الابتدائية لندرة البحوث التي تناولت معلمين هذه المرحلة

وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لديهم؛ كي تتواكب البحوث العربية مع نظيرتها من الدول الأجنبية الأخرى، ويمكن صياغة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- ١- ما مستوي التمكين النفسي ومكوناته لدي معلمي المرحلة الابتدائية؟
- ٢- هل توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في التمكين النفسي ومكوناته ؟
- ٣- هل توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في الاحتراق الوظيفي ومكوناته ؟
- ٤- هل توجد علاقة بين التمكين النفسي والإحتراق الوظيفي لدي معلمي المرحلة الابتدائية؟

الاهداف:

يهدف البحث الحالي إلي:

- ١- التعرف علي مستوي التمكين النفسي ومكوناته لدي معلمي المرحلة الابتدائية.
- ٢- فحص الفروق الجوهرية بين متوسطي درجات معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في التمكين النفسي ومكوناته
- ٣- الكشف عن الفروق الجوهرية بين متوسطي درجات معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في الاحتراق الوظيفي ومكوناته.

٤- التعرف على العلاقة بين التمكين النفسي والإحترق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

الأهمية :

تكمن أهمية البحث الحالي من أهمية المتغيرات التي تناولها، والتي تؤثر تأثيراً مهماً ومباشراً على أداء المعلمين، كما يهتم هذا البحث بمتغيرات جديدة في البيئة العربية مما يمثل إضافة للمجال النفسي والتربوي.

وتتبع أهمية البحث من أهمية العينة وهم المعلمون الذين يشكلون عقلياً ووجدانياً طلاب المرحلة الابتدائية، فتعد شريحة المعلمين من أهم الشرائح في المجتمع، كونها مسؤولة عن تربية الطلاب الذين هم بناء الغد والمستقبل الواعد وتعليمهم، فالتمكين النفسي يسهم في تفعيل قدرات ومهارات المعلمين، ويمنحهم الطاقة للعمل باستمرار.

يقدم هذا البحث للعاملين بشئون التربية والتعليم نموذج عملي يساعدهم علي رسم سياسة محددة للمعلمين بشكل يعمل علي زيادة التمكين النفسي لدي المعلمين وذلك لتحفيز المعلمين علي تبني سلوكيات تساهم في الحد من الاحترق الوظيفي ، كما يمكن إستخدام إمكانات التمكين النفسي كأحد المعايير لإنتقاء من يلتحقون بكليات التربية.

مصطلحات البحث :

التمكين النفسي Psychological Empowerment :

يعرف التمكين النفسي بأنه: شعور ودافع داخلي إيجابي يمكن الفرد من إدراك قيمة ومعني عمله، وأنه يمتلك الكفاءه والمقدرة اللازمه لإنجاز مهامه، وتوظيف ما لديه من قدرات وإستعدادات نفسية تجعله قادر علي إتخاذ القرارات المناسبة، وهذا التعريف يتضمن ثلاثة أبعاد وهم:

المعني Meaning: هو شعور المعلم بأن وظيفته مهمة بالنسبة له، وأنها ذات مغزى شخصي وأنه يهتم بما يقوم به من مهام

التقرير الذاتي Self-determination: هو شعور المعلم بالإستقلالية في تحديد كيفية قيامهم بعملهم ولديهم فرصة لحرية الإختبار في كيفية القيام بالعمل، ولديهم فرصة للتقدم بالمبادرات الشخصية في تنفيذ عملهم.

التأثير Impact: إعتقاد المعلم بأن لديه تأثيراً علي ما يحدث في عمله، ويعتقد أن لديه قدراً كبيراً من السيطرة علي ما يحدث في عمله، وأن رأيه مهم في صنع القرار في مدرسته.

الاحترق الوظيفي Job burnout:

عرف (Maslach, Leiter & Jackson, 1996) الاحترق الوظيفي بأنه متلازمة نفسية تنتاب الفرد نتيجة الضغوط الوظيفية التي يواجهها، وهو رد فعل طبيعي لعدم قدرة الفرد علي التكيف مع ضغوط العمل والأعباء، والمتطلبات الزائدة الملقة عليه علي حساب طاقاته، وتؤدي الي إكسابه إتجاهات سلبية تجاه العمل وهذا التعريف يتضمن ثلاثة أبعاد وهم:

الإنهاك الإنفعالي Emotional Exhaustion : ويعرف بأنه إستنزاف طاقة الفرد الإنفعالية علي العمل ، كما يشعر الموظفون بأنهم لم يصبحوا قادرين علي العمل من الناحية النفسية.

تبلد المشاعر Depersonalization: وعرفه بأنه ظهور المواقف والمشاعر السلبية الساخرة تجاه العملاء، ويمكن أن يؤدي هذا التصور القاسي أو حتى اللالإنساني إلى تعامل الموظفون مع عملائهم بشكل قاسي.

الإنتاج الشخصي Personal Accomplishment : ويشير إلى الميل إلى تقييم الذات بشكل سلبي خاصة فيما يتعلق بعمل الفرد مع العملاء وقد يشعر العمال بعدم الرضا عن أنفسهم وعدم الرضا عن إنجازاتهم في الوظيفة

الإطار النظري:

أولاً: التمكين النفسي Psychological Empowerment :

علي الرغم من أن فكره التمكين Empowerment تعود إلي الدراسات التي أجريت في مجال السبعينيات في مجال التدخل الوقائي الاجتماعي والمجتمعي، إلا أن (بايورت، ١٩٨١) قدم المفهوم في أواخر الثمانيات في مجال علم النفس المجتمعي، ووصف التمكين بأنه العملية التي من خلالها يكتسب الناس السيطرة علي حياتهم، ويتضمن تصميم الفرد بأن تكون حياته مشاركة ديمقراطية في حياة المجتمع (Miguel et al., 2015, PP. 900-901).

ولقد ظهر مصطلح التمكين النفسي في الربع الأخير من القرن العشرين كأحد المفاهيم المعاصرة، والذي يعطي إهتماماً كبيراً لدور الأفراد في المنظمات، وتقوم ظاهره التمكين على توجه الإدارة بمنح الثقة والسلطة وحرية التصرف للعاملين في مجال عملهم (رياض احمد، ٢٠١٠، ص. ٤٩٩).

فالتمكين النفسي يعتبر كحالة معرفية للفرد تتميز بالإحساس بالسيطرة المدركة والكفاءة وإستدخال الهدف، ومن ثم يعتبر التمكين النفسي بنية متعددة الأوجه تعكس أبعاد مختلفة لكون الشخص ممكن نفسياً، وينظر إليه علي أنه تكامل إيجابي لمفاهيم السيطرة الشخصية (Oladilo, 2009, P. 121)

كما أنه لا يوجد إجماع في تحديد المفهوم، على الرغم من أن ممارسات التمكين النفسي شائعة في بيئات العمل ، إلا أن البحث الأكاديمي حول معنى ونتائج هذا المفهوم لم يواكب ذلك (Ergeneli et al., 2007, P. 42).

وعرف التمكين النفسي بأنه دافع داخلي لدي المعلم، وشعور ايجابي يتولد لديه نحو عمله، ويتضمن الحالات النفسية الأساسية التي من خلالها يشعر الفرد بالقدرة علي التحكم في القيام بالعمل (شيري مسعد، ٢٠١٧، ص.٦٢).

النماذج المفسرة للتمكين النفسي:

يعتبر النموذج التحفيزي للتمكين النفسي **Motivational**

Empowerment Model " كونجر وكانونجر، ١٩٨٨ " من أهم النماذج التي إهتمت بمفهوم التمكين النفسي ، فعلى الرغم من الإهتمام المتزايد بموضوع التمكين، إلا أنه لا يزال فهم البناء والعمليات الأساسية له محدوداً، حيث أنه تتناول هذه الملاحظات من خلال توفير علاج تحليلي للبناء، ودمج المناهج المتنوعة للتمكين الموجودة في كل من علم أدب الإدارة وعلم النفس (Conger & Kanungo, 1988, P. 471)، كما حدد " كونجر وكانونجر " خمسة مراحل عند تفسيرهم لعملية التمكين النفسي وتشمل المرحلة الأولى الحالات التي تؤدي إلى حالة نفسية من العجز، والتي تشمل عوامل تنظيمية ونظام المكافأة والإشراف وطبيعة العمل، وإستخدام إستراتيجيات وأساليب إدارية مثل إدارة المشاركة، والمرحلة الثانية إثراء العمل ونظام التغذية المرتدة وتحديد الهدف ونموذج المكافأة على أساس الكفاءة، والمرحلة الثالثة تزويد المرؤوسين بالمعلومات عن الفعالية الذاتية والخبرة البديلة، والمرحلة الرابعة الإثارة الإنفعالية حتى يتغلبوا على حالة العجز، ثم المرحلة الخامسة وتشمل حدوث تأثيرات سلوكية تؤدي إلى إنجاز المهمة (Conger & Kanungo, 1988, P. 474-475).

كما إقترح " توماس وفلتهوس، ١٩٩٠ " النموذج المعرفي للتمكين النفسي **Acognitive model of psychological empowerment** وعرفا التمكين النفسي على أنه زيادة الدافع الجوهرية للمهمة ، ويحدد أربعة عوامل كأساس لتمكين

التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لديهم
د. /أولجد إبراهيم الفوري /د/سمية أحمد محمد علي /د/ أميرة محمد أحمد بدر / /خلود وسام عبد العزيز علي

العمال وهم الإحساس بالتأثير والكفاءة والمعنى والاختيار ، باستخدام نموذج لوصف العمليات المعرفية التي من خلالها يصل العمال إلى هذه الاستنتاجات (Thomas & Valuthous, 1990, P. 666).

ويختلف هذا النموذج عن نموذج "كونجر و كانونجر" في ثلاث جوانب مختلفة وهم أنه تم وضع مفهوم التمكين كدافع أكثر دقة من خلال تحديد التمكين بنوع من الدوافع المشار إليها كأحد الدوافع الذي لها مهمة جوهرية، و تحديد مجموعة كاملة تقريباً أو كافية من تقييمات المهام التي تنتج هذا الدافع ، كما حاول النموذج إلتقاط العمليات التفسيرية التي تم التوصل إليها إلى تقييمات المهام تلك، بينما في نموذج (كونجر و كانونجر) من المفترض أن تعكس أحكام الأفراد المتعلقة بالكفاءة الشخصية الظروف / الأحداث الموضوعية والمعلومات التي تتدفق من تلك الأحداث (Thomas & Valuthous, 1990, P. 667).

ثم تناول " زممرمان ، ١٩٨٦ - ١٩٩٥ " النموذج الثلاثي للتمكين النفسي **The Triple Model of Psychological Empowerm** وعرف التمكين النفسي بأنه بنية معقدة يمكن فهمها على مستويات مختلفة من التحليل، على سبيل المثال قد يكون لدى الأفراد إحساس بالتمكين عندما يشعرون بالسيطرة على القرارات التي تؤثر على حياتهم (Zimmerman, 1986, P. 1).

كما إقترح "زممرمان" أن التمكين النفسي يتكون من ثلاثة مكونات وهي كالتالي المكون بين الشخصي يشير إلى كيف يفكر الناس في أنفسهم، ويشمل السيطرة المدركة على نطاق المجال، والفعالية الذاتية للسيطرة، والكفاءة المدركة، والمكون التفاعلي للتمكين النفسي يشير إلى فهم الناس للمعايير والقيم في سياق معين، ويتضمن معرفة الأفراد خيارات السلوك أو إختيار العمل من أجل تحقيق اهدافهم، والمكون السلوكي يشير إلى الإجراءات التي تؤثر مباشرة في النتائج، ويتضمن فرض معرفتهم المهنية على الإدارة المدرسية بالمشاركة في اتخاذ القرار

ومساعدة زملائه بشكل أكثر فعالية بالمشاركة بخبرته في التدريس معهم (Zimmerman, 1995, PP. 588-589).

ومن هنا توصل بعد ذلك " سبريتزر، ١٩٩٥ " إلى نموذج التمكين الشخصي **Personal Empowerment Model**. حيث جذب هذا النموذج الكثير من الاهتمام من قبل الممارسين لأنه يربط ممارسات إدارية محددة بالأداء ، ويعتبر النموذج الشخصي للتمكين محدود أيضاً لأنه يركز على الفرد، يتطلب الفهم الكامل للتمكين في العمل (Spreitzer, 1995, P. 1442).

كما عرف التمكين النفسي على أنه بناء تحفيزي يتجلى في أربعة أبعاد: المعنى والتقرير الذاتي والتأثير معاً ، تعكس هذه الإدراكات الأربعة توجهاً نشطاً ، وليس سلبياً ، إلى دور العمل . من خلال التوجه النشط ، أعني التوجه الذي يرغب فيه الفرد ويشعر بالقدرة على تشكيل دوره وسياقه في العمل (Spreitzer, 1995, P. 1444).

وأخيراً نموذج التمكين النفسي **Psychological Empowerment Model** لـ " مينون، ٢٠٠١" والذي عرفه بأنه حالة معرفية تتميز بالشعور بالسيطرة، والكفاءة، والقدرة على تحقيق الأهداف، وإستيعاب الهدف. وبالتالي يعتبر التمكين بنية متعددة الأوجه تعكس الأبعاد المختلفة للتمكين النفسي (Menon, 1999, PP. 162).

كما أن التمكين النفسي يتضمن مفهوم القوة التي يتبعها الموظف ويتضمن ثلاثة أبعاد أساسية وهي السيطرة المدركة **perceived control** وتشتمل على التحكم المدرك، وقدرة الموظف على الاستقلال الذاتي في إتخاذ القرار ، والكفاءة المدركة **Perceived competence** يتم تعريفها بأنها اعتقاد الفرد في قدرته على تحقيق مطالب موقفية معينة وتعكس إتقان الدور الذي يشمل انجاز المهمة المخصصة،

واستدخال الهدف Introduce target يتم تعريفه بأنه الشعور بالأهمية والمنفعة للمجتمع ، ويزعم مينون أن إستدخال الهدف خاصة مزيدة لهذا التصور المفاهيمي وهو يماثل بعد المعنى الذي طرحه "سبريتزر" ، كما وجد مينون أن النموذج ظهر به بعض أوجه القصور التي أدت إلي أنها لا ترتقي لتصبح نظرية متكاملة (Menon, 2001, PP. 159-160).

وسوف يتم تبني نموذج (Speitzer's, 1995) حيث أن الأبحاث عن التمكين النفسي التي تم إجراؤها مؤخراً لاتزال تركز على عمل " سبريتزر" الأساسي والذي يحقق صدق البنية، وأغلب الباحثين في التمكين النفسي يستخدمون نموذج سبريتزر (1995) حيث يتم تعريف التمكين النفسي بالبيئة الدافعية التي تتكون من ثلاثة أبعاد معرفية، كما ان أغلب الدراسات عن المنظور النفسي للتمكين تركز على بناء نظرية، وتأهيل القياس الكمي لخبرات العاملين في التمكين النفسي، وتشير الأبحاث للعلاقة بين التمكين النفسي والمتغيرات الأخرى، ولكن نموذج سبريتزر (1995) يبحث عن التأثير المباشر للتمكين النفسي في مكان العمل و ضبط إدراك الأفراد في بيئات عملهم.

أبعاد التمكين النفسي:

يشمل التمكين النفسي ثلاثة أبعاد رئيسية وهما البعد الأول بعد المعنى **Meaning** والذي يعرف بأنه الإحساس أو الارتباط الشخصي بالعمل، وينطوي علي التوافق بين متطلبات العمل والقيم والمعتقدات والسلوكيات (34, P. 1998, Appelbaum&Honeggar) ، كما تناول "سبريتزر" بعد المعنى هو قيمة هدف العمل الذي يحكم عليه فيما يتعلق بالمثل أو المعايير الخاصة به، ويتطلب التوافق بين متطلبات دور العمل ومعتقدات الفرد وقيمه وسلوكه (Spreitzer, 1995, p.1443).

ثم البعد الثاني للتمكين النفسي وهو التقرير الذاتي -Self-determination حيث أن الأشخاص المتمكنون لديهم شعور بالتقرير الذاتي مما يعني أنهم يشعرون بحرية اختيار كيفية القيام بعملهم (Quinn & Spreitzer, 1997, P. 41)، كما وجد "مينون" أن السيطرة المدركة أو التقرير الذاتي لدي "سبيتزر" و"كونجر وكانونجر" تحوي تأثيرات اساليب التمكين التقليدية مثل التفويض وزيادة المشاركة وتوفير المعلومات والموارد والاستقلال الذاتي المتزايد للموظفين الذي يدعمه النهج البنائي (Menon, 2001, P. 159).

وأخيراً بعد التأثير Impact حيث يُنظر إلى التأثير بأنه يتضمن إحساس الموظف بالهيمنة على النتائج التنظيمية أو إعتقاد بأنه يمكن أن يحدث فرقاً في مكان العمل (Thomas & Velthouse, 1990 , P. 672) ، كما يمتد بُعد التأثير إلى فكرة أن الأفراد لديهم بعض السيطرة على وظائفهم الخاصة، مما يعني ضمناً أن لديهم القدرة على التأثير على المسائل التنظيمية الأعلى، فالتمكين النفسي له تأثير إيجابي كبير على الأداء المدرسي للمعلمين (Spritzer, 1996, P. 584).

ثانياً: الاحتراق الوظيفي Job Burnout:

يقضي المعلمين جزءاً كبيراً من أوقاتهم في أنشطة العمل، حيث تمثل وظيفة الفرد أهمية مركزية لهويتهم وتقديرهم لذواتهم، ولكنها أيضاً تؤثر بشكل سلبي على رفاهيتهم (جودة حياتهم)، ومن ثم فإنهم بحاجة إلي مشرفين/مديرين واعيين يكونوا بمثابة أداة / حائط ضد الآثار السلبية الناتجة عن العمل (Korunka et al., 2010, P. 5).

وقد تم صياغة مصطلح الاحتراق الوظيفي لأول مرة في السبعينيات من قبل Freudenberger لوصف الإستنفاد الوجداني ، وفقدان الدافع الذي تم ملاحظته

بين الأشخاص الذين تطوعوا للعمل في منظمات الإغاثة في نيويورك (Bakker et al., 2014, P. 390).

ثم إهتمت أعمال ماسلاش Maslach وزملائها بصفتها باحثة نفسية إجتماعية بجامعة بيركلي في كاليفورنيا الرائدة في تطوير مصطلح الاحتراق الوظيفي (Schaufeli et al., 2009, PP. 205-206)

كما ان الاحتراق الوظيفي يعتبر مشكلة اجتماعية كانت موجودة لفترة طويلة وكان لها العديد من التعبيرات التي تختلف باختلاف في تلك الفترة ، هو حالة ظهرت عن طريق التعرض لفترات طويلة للتوتر في العمل. لها تكاليف كثيرة للمنظمة والموظفين أنفسهم (Lubbadeh, 2020, p.7).

فالاحتراق الوظيفي ليس مجرد ظاهرة خيالية، حيث أن الاحتراق الوظيفي هو تجربه وظيفية شائعة إلي حد ما، وواسعة الانتشار، وهي بمثابة مؤشر علي حدوث خلل كبير في علاقه الناس بعملهم (Maslach, 2005, P.37).

كما إتفق (Korunka et al., 2011, P. 8) علي أن الإحتراق الوظيفي لا يحدث بين يوم وليلة، وإنما يحدث نتيجة لعملية طويلة وبطيئة قد تستمر لسنوات، وتؤدي المستويات العالية من الإحتراق الوظيفي إلي الإنسحاب من الأشخاص والعملاء، وكذلك من عملهم بشكل عام، وينتج عن هذا الإنسحاب ردود فعل علي الأفراد / العملاء.

كما عرفا كل من (سناء جاسم و دجلة جاسم، ٢٠١٦، ٣١٤) الإحتراق الوظيفي بأنه يتضمن الأعراض التزامنية للضغوط التي يتعرض لها الفرد في العمل عند التعامل مع الآخرين ردا علي الضغوطات والتوترات في الحياه المهنية.

النظريات المفسرة للاحتراق الوظيفي :

لم يحدد مفهوم الاحتراق الوظيفي بشكل واضح في النظريات النفسية، حيث أنه ظهر بصورة إستكشافية وتم ربطه بضغوطات في العمل، حيث وجد هناك أربعة نظريات مفسرة للاحتراق الوظيفي وهم النظرية الشاملة للاحتراق الوظيفي

comprehensive theory of job burnout وفقاً لنموذج "تشييرنس، ١٩٨٥" فإن الاحتراق الوظيفي يتبع ثلاث مراحل وهم مرحلة ضغوط العمل: هذه المرحلة هي مشكلة إتقطاع الموارد المطلوبة والمتاحة، وهذا يحدث بسبب الإجهاد أو الإرهاق ، تنشأ هذه المرحلة عندما يكون الإستخدام فجوة بين الموارد المتاحة والمطلوبة، ومرحلة الانهالك: تؤدي هذه المرحلة إلى الإنهالك العاطفي والتعب واللامبالاة، في هذه المرحلة يشعر الفرد بمرحلة توتر مستمرة تؤدي إلى الإحباط أو حتى الاستقالة، ثم مرحلة الدفاع: هذه هي المرحلة الثالثة والأخيرة. هذه المرحلة هي نتيجة مرحلة الإرهاق. في مرحلة الإنهالك ، وفيها يشعر الموظف بالامبالاة بشأن مكان العمل وزملائه. في هذه المرحلة تحدث التغييرات في سلوك الموظف وسلوكه (Singh, 2018, p.18).

وتوصلت بعد ذلك " ماسلاش، ١٩٨٨" إلى نظرية مخزون الاحتراق الوظيفي **The Maslach Burnout Inventory** التي أوضحت فيها أنه إذا كان المعلمون يواجهون يوماً سيئاً فهذه هي مشكلاتهم الشخصية فليس هذا مصدر قلق كبير بالنسبة للمنظمة، ومع ذلك فإن كل المؤشرات تشير إلى أن الإحتراق الوظيفي يؤثر على المنظمة وينبئ بانخفاض الأداء الوظيفي (Maslach, 2005, P.40) .

كما وجد (Pourkiani et al., 2014, P.834) أن مصطلح الاحتراق الوظيفي ل "ماسلاش" يستخدم لوصف أولئك الذين يعانون من الضغط الناجم عن عدم التسامح في فرص العمل، فالاحتراق الوظيفي هو ظاهرة عامة ناتجة عن التفاعل الضيق لشخصية الفرد مع البيئة، ونتيجتها هي فقدان الدافع والحماس والطاقة وانخفاض الأداء ، وتجدر الإشارة إلى أن الاحتراق الوظيفي ليس مجرد إحتراق بعد ضغط شديد من العمل.

ومن ثم توصل "غولبيفسكي، ١٩٩٠" نظرية المرحلة التدريجية للاحتراق الوظيفي **Occupational burnout phase model** الذي قام بتعديل نظرية

Maslach وقام بتقديم نظرية المرحلة التدريجية من الإحترق الوظيفي حيث تعتمد هذه النظرية علي المجالات الفرعية الثلاثة التي يقوم عليها نظرية ماسلاش، ومن وجهة نظر Golembiewski فإن الإنهاك الإنفعالي هو أول مظهر من مظاهر الإحترق الوظيفي، وله تأثير غير جيد علي الأداء، ووفقاً Golembiewski's من الناحية النظرية ، فإن تبدل المشاعر هو المرحلة الثانية في تطور الإحترق الوظيفي، وأخيراً يؤدي كل من الإنهاك الإنفعالي وتبدل المشاعر إلى إضعاف الإنجاز الشخصي لدي الفرد ويمثلا مرحلة نهائية من تطور الإحترق الوظيفي في هذا النموذج (Gryskiewicz & Buttner, 1992, P. 747).

وأخيراً تقدم نظرية حفظ الموارد للاحترق الوظيفي Hobfoll's Resources (COR) Conservation of ل" هوبفول، ١٩٨٩" رؤية نظرية مهمة لتفسير ظاهرة الإحترق وتعتبر نظرية "Hobfoll" الاحترق الوظيفي كحالة ناتجة عن عملية طويلة الأجل لفقدان الموارد التي تتطور تدريجياً أثناء استنفاد الموارد الحيوية الذاتية الفردية، ويعتبر المبدأ الأساسي لنظرية (COR) Conservation of Resources هو أن الناس يكافحون للحصول على مواردهم والاحتفاظ بها وتعزيزها وحمايتها، وبالتالي فإن الدافع البشري الأكثر أهمية هو الحفاظ على الموارد وتراكمها (Naved & Saeed Rana, 2013, P. 115).

ويعتبر نموذج ماسلاش نموذج شامل لأنه ينطبق على المعلمون الذين يتعرضون للإحترق بشكل أساسي بسبب عملهم ، وتضارب الأدوار ، وغموض الدور ، والعلاقة مع الطلاب ، والعلاقة مع الزملاء ، وعبء العمل الزائد ، وساعات العمل الطويلة ، وكثافة العمل العالية ، وكلها تسبب الاحترق الوظيفي والجسدي، ولذلك سوف يتم تبني نظرية ماسلاش.

أبعاد الاحتراق الوظيفي :

يشمل الاحتراق الوظيفي ثلاثة أبعاد رئيسية يتضمن البعد الأول **الإرهاك الإنفعالي Emotional Exhaustion** فعلي الرغم من أن الإرهاك الإنفعالي يعكس بعد الإجهاد الناجم عن الاحتراق إلا أنه يفشل في التعرف علي الجوانب المهمة للعلاقة بين الناس وبين عملهم، وأن الإرهاك الإنفعالي ليس شيئاً من الخبرة بل أنه يدفع لإتخاذ إجراءات لأبعاد نفسية وعاطفيه ومعرفية من عمل الفرد، ويفترض أنه وسيلة للتغلب علي عبء العمل الزائد ضمن الخدمات الإنسانية (Maslach et al., 2001, PP. 402-403).

ويسلط الإرهاك الإنفعالي الضوء علي قلة الطاقة، وإدراك عدم ملائمة مشاعر المرء الخاصة والسياق، وحقيقة أنه تم إستهلاك موارد كبيرة في العمل هذا هو البعد الأساسي، والذي يتجلي في إنخفاض العواطف أو اللامبالاه العاطفية (Nastasa & Faracas, 2014, P. 79).

ثم بعد تبدل المشاعر **Depersonalization** ويعني أن المعلم ينظر إلي الطالب علي أنه كائن ليس لديه مشاعر إنسانية، قد يكون المعلم الذي لديه هذا الشعور قاسياً تجاه الطلاب، ويتجنب التعامل مع الطلاب وأنه غير مهتم لما يحدث لطلابه (Jermisttiparsert & Khangkhadee, 2017, P.2).

كما يرتبط بعد تبدل المشاعر بإستجابات سلبية إلى حد ما من الأفراد تجاه ظروف العمل المختلفة التي تتسبب في خلق وجهة نظر سلبية، والشعور بعدم القبول، وفي النهاية خلق فجوة بين الأفراد ووظائفهم، كما أن هناك العديد من التسميات لهذا البعد حيث من أهمها الشعور بالسلبية في العلاقات، كما أطلق عليه إلغاء الشخصية، وأطلق أيضا تبدد الشخصية وعدم الإنسانية (Gorji, 2011, P. 244).

وأخيراً بعد فقدان الشعور بالانجاز الشخصي **Lack Of Personal Accomplishment** ويعني فقدان الكفاءة والقدرة وإنخفاض الروح المعنوية

وفقدان القدرة علي التكيف، والميل إلي تقييم الذات سلبياً فيما يتعلق بعمل الفرد والأشخاص الآخرين(Kuruuzum et al., 2008, P.188).

وعلي الرغم من أن الاحترق الوظيفي يمكن أن يحدث في أي مهنة إلا إنه أكثر شيوعاً في المهن ذات التفاعلات الإجتماعية القوية، وخاصة بين المعلمين والتي تعتبر مهنتهم واحدة من أكثر المهن إحترقاً، ويتصف المعلمون بأعلي مستويات التوتر والإحترق مقارنة بالعاملين في الخدمات الإنسانية (Mojsa-Ka ja et al., 2015, P. 104).

البحوث السابقة :

تناول بحث (Rasekh & Safaei, 2010) العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي بين معلمي ومعلمات المدارس الثانويه والكشف عن مدى تأثير مستوى كل بعد من أبعاد التمكين النفسي علي كل بعد من أبعاد الإحترق الوظيفي، وتكونت عينة البحث من (١٨٩) من معلمي ومعلمات المدارس الثانويه في نظام التعليم في مدينة شيراز في عام ٢٠١٤ - ٢٠١٥، طُبّق عليهم مقياس التمكين النفسي لـ (Spreitzer, 1995)، مقياس الاحترق الوظيفي لـ (Maslach & Jackson, 1996)، وباستخدام معاملات إرتباط بيرسون وتحليل الإنحدار المتعدد لتحليل البيانات، أسفرت النتائج عن وجود علاقة سلبية بين التمكين النفسي ومستوى الاحترق الوظيفي ككل لدى معلمي المرحلة الثانويه، كما توجد علاقة سلبية بين التمكين النفسي وكل مكون من مكونات الاحترق الوظيفي وهم (الإنهاك الإنفعالي - تبلد المشاعر - ضعف الإنجاز الشخصي).

وفحص بحث (Rashkovits & Livne, 2013) مدى تأثير التمكين النفسي والتمكين الهيكلي علي الاحترق الوظيفي لدى عينة من المدارس الابتدائية والثانوية والتعرف علي مستوى التمكين النفسي، وتكونت عينة البحث من (١٩١) معلماً من المدارس المختلفة منهم (١٤٠) معلم في المدارس الابتدائية و(١٠) من المدارس الاعدادية و (٤١) معلماً في المدارس الثانويه، طُبّق عليهم مقياس التمكين النفسي لـ

(Spreitzer, 1995) ، مقياس الإحترق الوظيفي لـ (Maslach & Jackson, 1996) ، وباستخدام معاملات الارتباط وتحليل الإنحدار المتعدد، أسفرت نتائج هذا البحث عن تأثير سلبي التمكين النفسي علي الاحترق الوظيفي، حيث أنه عندما يتم التحكم في التمكين النفسي فإن حجم أهمية العلاقة بين التمكين الهيكلي والاحترق الوظيفي ينخفض، وان معلمي المرحلة الابتدائية لديهم مستوى منخفض من التمكين النفسي، كما أن المعلمات الإناث لديهن قدره علي التمكين النفسي أكثر من الذكور.

كما هدف بحث (Laschinger, et al., 2013) إلى التعرف على تأثير التمكين النفسي والقيادة الأصيلة على الاحترق الوظيفي والسخرية لدي الخريجين الجدد وذوي الخبرة من الكليات التربوية ومستوي التمكين النفسي لديهم، وتكونت عينة البحث من (٦١٥) من الخريجين الجدد ، طبق عليهم مقياس التمكين النفسي لـ (Laschinger et al., 2001) ، مقياس الاحترق الوظيفي لـ (Leiter & Maslach, 2004) ومقياس القيادة الأصيلة لـ (Walumbwa et al., 2008) ، وباستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية وتحليل المسار المتعدد، أسفرت نتائج هذا البحث عن وجود علاقة موجبة للتمكين النفسي علي الاحترق الوظيفي وابعادة فكلما زاد التمكين النفسي زاد الاحترق الوظيفي.

وتناول بحث (PaPathanaslou et al., 2014) العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي والقياده والثقة بالنفس ، وتكونت عينة البحث من (٧٠) من معلماً ومعلمة مدرسة التمريض بالمرحلة الثانوية ، طبق عليهم مقياس التمكين النفسي لـ (Spreitzer, 1995) ، مقياس الاحترق الوظيفي لـ (Schaufeli et al., 1996) ، وباستخدام معاملات الارتباط وتحليل الإنحدار المتعدد، أسفرت نتائج هذا البحث عن وجود علاقة سالبة بين الاحترق الوظيفي والتمكين النفسي لدى

التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لديهم د. /أبو الجيد إبراهيم الفوري / د.سمية أحمد محمد علي / د. أميرة محمد أحمد بدر / خلود وسام عبد العزيز علي

معلمي ومعلمات مدرسة التمرريض بالمرحلة الثانوية، كما توصل الي نه لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات لدي معلمي المرحلة المتوسطة.

كما كشف بحث(Schermuly & Meyer, 2016) عن تأثير مستوي التمكين النفسي علي الإنهاك الإنفعالي كبعد من أبعاد الاحتراق الوظيفي والاكتئاب علي عينه من الموظفين في مجال التعليم والصحة (المعلمين)، وتكونت عينه البحث من (٣١٨) من (المعلمين) بالولايات المتحدة الأمريكية ، طُبق عليهم مقياس التمكين النفسي لـ (Spreitzer, 1995) ، مقياس الاحتراق الوظيفي لـ (Maslach & Jackson, 1996) ، وباستخدام معاملات الارتباط وتحليل الإنحدار المتعدد ونمذجه المعادلة البنائية، أسفرت نتائج هذا البحث عن المستويات المنخفضة للإنهاك الإنفعالي يمكن أن تؤثر علي التمكين النفسي، ولذلك فأكدت النتائج عن وجود علاقة سالبة بين التمكين النفسي والإنهاك الإنفعالي كما وجدت علاقة سالبة بين التمكين النفسي والإكتئاب لدي (المعلمين)، كما توصل إلي أنه لا توجد فروق بين الذكور والاناث لدي (المعلمين)، ووجود مستوي منخفض للتمكين النفسي لدي المعلمين.

كما أشار بحث (Wan Ru et al., 2017) إلي التعرف علي العلاقة بين الإحتراق الوظيفي ومستوي التمكين النفسي و سلوك المواطنة التنظيمية ، تكونت عينة البحث من (٤٠٠) من معلمي المدارس الثانوية في بيراك بماليزيا ، طُبق عليهم مقياس التمكين النفسي لـ (Spreitzer, 1995) ، مقياس الاحتراق الوظيفي لـ (Maslach & Jackson, 1996) ، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون وتحليل الإنحدار الخطي المتعدد، أسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود تأثير سالب للتمكين النفسي بمكوناته (المعني - لتقرير الذاتى - التأثير) علي الاحتراق الوظيفي ومكوناته لدي معلمي المدارس الثانوية في بيراك بماليزيا، كما توصل الي وجود مستوي متوسط للتمكين النفسي ومكوناته.

وتناول بحث (Kaya & Altinkurt, 2018) التعرف على دور التمكين النفسي في العلاقة بين رأس المال النفسي والاحترق الوظيفي لدي معلمي مدينة موغلا في تركيا ومستوي التمكين النفسي لديهم، وتكونت عينه البحث من (٣٧٤) مدرسا بالمرحلة الابتدائية يعملون في مدينة موغلا في تركيا خلال العام الدراسي ٢٠١٥ - ٢٠١٦ ، طُبّق عليهم مقياس التمكين النفسي لـ (Spreitzer, 1995) ، مقياس الاحترق الوظيفي لـ (Maslach & Jackson, 1996) ، وتم تحديد الارتباطات بين المتغيرات الكامنة عن طريق استخدام معاملات ارتباط بيرسون، أسفرت النتائج أن التمكين النفسي يلعب دوراً مهماً إيجابياً في تقليل الاحترق الوظيفي للمعلمين، كما أن المعلمين لديهم مستوي مرتفع من التمكين النفسي، كما توصلت أيضا إلي وجود مستوي مرتفع للتمكين النفسي ومكوناته.

و فحص بحث (Idrus et al., 2019) تأثير العلاقة المباشرة للتمكين النفسي على الاحتراق الوظيفي ، وتأثير العلاقة المباشرة للتمكين النفسي على الكفاءة الذاتية والذكاء العاطفي ، والرضا الوظيفي، وتمونت عينه البحث من ٥٦٣ معلما بالمدارس الثانوية السياحية، طُبّق عليهم مقياس التمكين النفسي لـ (Spreitzer, 1995) ، مقياس الاحترق الوظيفي لـ (Maslach & Jackson, 1996)، تم تحليل البيانات باستخدام التحليلات الوصفية باستخدام SPSS الإصدار ٢٠٠٠ ، والتحليلات الاستنتاجية باستخدام تحليل المكونات الهيكلية العامة (GSCA)، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة سالبة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي وابعاده.

وهدف بحث (Safair et al., 2020) إلى تقصي أثر التمكين النفسي على الإرهاق الوظيفي والميزة التنافسية مع الدور الوسيط للالتزام التنظيمي والإبداع و والكشف عن مدى تأثير مستوي كل بعد من أبعاد التمكين النفسي علي كل بعد من

أبعاد الإحترق الوظيفي ، وتكونت عينة البحث من (١٢٠) مديري وموظفي شركة Tooka في إيران ، طُبّق عليهم مقياس التمكين النفسي لـ (Spreitzer, 1995) ، مقياس الاحتراق الوظيفي لـ (Maslach & Jackson, 1996) ، تم إجراء تحليل البيانات بواسطة برنامجي SPSS 18 و Amos 20 وطريقة نمذجة المعادلة الهيكلية، وأظهرت النتائج أن التمكين النفسي له تأثير مباشر سالب معنوي على الاحتراق الوظيفي والميزة التنافسية. كما أن للتمكين النفسي تأثير كبير غير مباشر على الاحتراق الوظيفي من خلال الدور الوسيط للالتزام التنظيمي، كما اسفرت النتائج عن وجود مستوي مرتفع للتمكين النفسي.

التعليق على البحوث السابقة :-

باستعراض البحوث السابقة المتعلقة بمتغيرات البحث الحالي، يتضح أن هذا الموضوع قد حظى باهتمام كبير من جانب الباحثين الأجانب حيث أنه لا يوجد أي بحث عربي تناول متغيرات البحث مجتمعة، كما أن الثقافات الأجنبية تختلف في طبيعتها عن الثقافة العربية فالبيئة العربية في حاجة إلى مثل هذا البحث: -
بالنسبة للهدف: اختلفت البحوث السابقة من حيث الهدف، حيث تناولت بحوث (Rasekh & Safaei, 2010) ، (Safair et al., 2020) ، (Idrus et al., 2019) العلاقة بين التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي والكشف عن مدى تأثير مستوي كل بعد من أبعاد التمكين النفسي علي كل بعد من أبعاد الإحترق الوظيفي، وفحص بحث (Rashkovits & Livne, 2013) مدى تأثير التمكين النفسي والتمكين الهيكلية علي الاحتراق الوظيفي والتعرف علي مستوي التمكين النفسي، كما هدف بحث (Laschinger, et al., 2013) إلى التعرف على تأثير التمكين النفسي والقيادة الأصيلة على الاحتراق الوظيفي والسخرية ومستوي التمكين النفسي لديهم، واهتم بحث (Wang et al., 2013) بفحص العلاقة بين التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي، وتناول بحث (PaPathanaslou et al.,)

(2014) العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي والقياده والثقة بالنفس، كما أشار بحث (Wan Ru et al., 2017) إلى التعرف علي العلاقة بين الإحترق الوظيفي ومستوي التمكين النفسي و سلوك المواطنة التنظيمية، وتناول بحث (Kaya & Altinkurt, 2018) التعرف على دور التمكين النفسي في العلاقة بين رأس المال النفسي والاحترق الوظيفي ومستوي التمكين النفسي لديهم

بالنسبة للعينة: تنوعت العينات المستخدمة في البحوث السابقة ما بين المعلمين في المدارس الابتدائية والمتوسطة والخريجين الجدد والعاملين في مجال التعليم، وسوف يتم إجراء البحث على عينة من معلمين ومعلمات المدارس في المرحلة الإبتدائية بإدارة شرق وغرب الزقازيق بمحافظة الشرقية ، وذلك نظراً للضغوط التي يتعرض لها المعلمون في هذه المرحلة، والمشكلات التي يقابلها المعلم منها الشكاوي بين الطلاب مما يتطلب من معلم المرحلة الإبتدائية بذل مجهود مضاعف مقارنة بالصفوف الدراسية الأخرى.

بالنسبة للأدوات: تنوعت المقاييس والإستبيانات التي إستخدمت لقياس متغيرات البحث في البحوث السابقة بحيث تتفق مع هدف كل بحث والمتغيرات المراد قياسها مثل مقياس التمكين النفسي، والاحترق الوظيفي من إعداد الباحثين على حسب هدف كل بحث. وسوف يتم إعداد مقياس (التمكين النفسي)، وترجمة وتعريب مقياس الاحترق الوظيفي لـ (Maslach, Leiter & Jackson, 1996) وفقاً لما يتناسب مع العينة المتبناه وعينة البحث الحالية.

بالنسبة للأساليب الإحصائية والمنهج المستخدم: تم استخدام المنهج الوصفي في معظم البحوث السابقة، ونظراً لحدثة البحوث في هذا المجال فقد إستخدمت معظمها أساليب إحصائية متقدمة وسوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المتقدمة التي سوف تناسب موضوع البحث الحالي مثل التكرارات والنسب المئوية وذلك للتوصيف العددي لعينه البحث الاستطلاعية والنهائية والتحليل العاملي

وذلك للتحقق من صدق الأدوات سواء صدق المفردات او صدق الأدوات أو صدق المكونات أو الصدق الكلي (صدق الدرجة الكلية) ومعامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الادوات.

وبالنسبة لنتائج البحوث السابقة، يتضح مما سبق أن هناك إختلاف وتعارض في نتائج البحوث السابقة للمتغيرات (الاحتراق الوظيفي والتمكين النفسي) إتفقت نتائج بحوث كل من (Wan Ru et al., 2017)، (Kaya & Altinkurt, 2018)، (Schermuly & Meyer, 2016)، (PaPathanaslou et al., 2014)، (Safair et al., 2020)، (Idrus et al., 2019) أن هناك علاقة سالبة بين التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي بين المعلمين، فكلما تم تمكين المعلمين نفسياً فإنهم يشعرون بأن عملهم له معنى، وأنهم يسهمون في تحقيق الأهداف التنظيمية، كما توصل إلي عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في كلا المتغيرين، كما إختلفت هذه النتائج مع نتيجة بحث (Laschinger, et al., 2013) الذي توصل إلي وجود علاقة إيجابية بين التمكين والإحتراق الوظيفي حيث أشار أن كلما زادت مسؤوليات المعلم وزادت سيطرته علي المعلمين من حوله يكون أكثر عرضه للاصابة بالاحتراق الوظيفي نظرا للضغوط التي يتعرض لها أوضح أنه عندما يشعر المعلم بأن مسؤوليات عمله تفوق قدراته سيتولد لديه إحساس بالعجز وارتفاع شعوره بالاحتراق الوظيفي لذلك وجد هذا البحث تأثير إيجابي بين المتغيرين، فكلما زاد التمكين النفسي زاد الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، وايضا أوضح (Rashkovits & Livne, 2013) أن المعلمات الممكنون نفسياً والذين لديهم المقدره علي السيطرة في عملهم ويعانون من ضغوط وظيفية أقل من المعلمين الذكور، واختلفت نتائج بحوث كل من (Rasekh & Safaei, 2010)، (Wan Ru et al., 2017) الذي توصل إلي عدم وجود فروق بين معلمي ومعلمات في كلا المتغيرين، كما توصل بحث (Schermuly & Meyer, 2016) الي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مقياس الاحتراق الوظيفي ككل ومكوناته، واتفقت معه بحث

(PaPathanaslou et al., 2014)، بينما تختلف نتائج هذه البحوث مع نتائج بحث (Wang, et al., 2017) الذي توصل إلي وجود فروق بين الذكور والإناث في مقياس الاحتراق الوظيفي ومكوناته لصالح الاناث، واهتم بحث (Schermuly & Meyer, 2016) بدراسة مستوي التمكين النفسي لدي المعلمين والذي توصل الي وجود مستوي مرتفع للتمكين النفسي ومكوناته لدي المعلمين نظراً لقدرة المعلم علي التأثير في العملية التعليمية وتقرير مصيره، وانه لا يلتزم بالتعليمات والمقررات المفروضه عليه بل يقوم بإبداء رايه والإبداع في المقررات الدراسية، كما توصل بحث (Kaya & Altinkurt, 2018) إلي وجود مستوي منخفض للتمكين النفسي ومكوناته لدي المعلمي، وهذا التناقض في نتائج البحوث السابقة وجد أن هذه العلاقة لا تزال في حاجة إلي توضيح فيما يتعلق بتأثير المتغيرات الديموجرافية (النوع) علي متغيري البحث، فقد اختلفت نتائج البحوث فيما بينها وكان ذلك سبباً في دراسة مستوي التمكين النفسي والفروق بين المعلمين والمعلمات في متغيري البحث خاصة لدي معلمي المرحلة الابتدائية والعلاقة بين التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي لندرة البحوث التي تناولت هذه الفئة بالتحديد في مجتمعنا.

وفي ضوء الاستقراء السابق لنتائج البحوث السابقة يمكن صياغة فروض البحث الآتية:

- ١- مستوي التمكين النفسي ومكوناته مرتفع لدي معلمي المرحلة الابتدائية
- ٢- لا يوجد فرق جوهري بين متوسطي درجات معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في التمكين النفسي ومكوناته.
- ٣- لا يوجد فرق جوهري بين متوسطي درجات معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في الاحتراق الوظيفي ومكوناته.

التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لديهم
د. / أوالجد إبراهيم الفوري / د.سمية أحمد محمد علي / د. أميرة محمد أحمد بدر / / خلود وسام عبد العزيز علي

٤- توجد علاقة سالبة جوهرية بين التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

منهجية البحث وإجراءاته :

العينة :

أ) **عينة حساب الخصائص السيكومترية:** تكونت عينة البحث الاستطلاعية من (200) معلما ومعلمة من المرحلة الابتدائية بإدارتي شرق وغرب الزقازيق التعليمية بمحافظة الشرقية منهم (١٠٥) من المعلمين الذكور و (٩٥) من المعلمات الإناث.

ب) **العينة النهائية:** تكونت عينة البحث النهائية من (800) معلما ومعلمة من المرحلة الابتدائية بإدارتي شرق وغرب الزقازيق التعليمية بمحافظة الشرقية، منهم (٣٦٢) من المعلمين الذكور و (٤٣٨) من المعلمات الإناث.

الأدوات :

أولاً : مقياس التمكين النفسي :

أعد هذا المقياس بعد الاطلاع على الإطار النظري والبحوث السابقة المرتبطة بهذا المجال، وفي ضوء الاستفادة من المقاييس التي استعانت بها هذه البحوث والتي اهتمت بقياس التمكين النفسي، مثل بحث: (Sprietzer & Quinn, 2001)، (Avolio et al., 2004)، (Royers, 2009)، (محمد درويش، ٢٠١٣)، (نجوي محمد، ٢٠١٧)، (Singh & Kaur, 2019)، ونظراً لأن هذه المقاييس لا تفي بالغرض من البحث الحالي، وتختلف في خصائصها عن خصائص عينة البحث، لذلك تم إعداد مقياساً للتمكين النفسي يتناسب مع خصائص عينة البحث الحالي والهدف منه

خطوات إعداد المقياس :

تم مراجعة بعض مقاييس التمكين النفسي مثل بحث كل من: (Sprietzer & Quinn, 2001)، (Avolio et al., 2004)، (Royers, 2009)، (محمد درويش، ٢٠١٣) ، (نجوي محمد، ٢٠١٧) ، (Singh & Kaur, 2019) ، وقد أُستعين بها في إعداد المقياس في البحث الحالي، وبعد الإطلاع على المقاييس السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث، تم تحديد ثلاثة أبعاد يمكن أن يتناولها المقياس الحالي وهي: المعنى ، التقرير الذاتي، التأثير، تم تحديد الأوزان النسبية للأبعاد وعدد عبارات المقياس بناء علي التكرارات في الجدول رقم (١) :-

جدول (١): الأوزان النسبية لأبعاد مقياس التمكين النفسي

م	الأبعاد الفرعية	التكرار	الوزن النسبي	النسبة المئوية	عدد المفردات
١	المعنى	٦	٣٣.٣	%٣٣.٣	٧
٢	التقرير الذاتي	٦	٣٣.٣	%٣٣.٣	٧
٣	التأثير	٦	٣٣.٣	%٣٣.٣	٧
	المجموع	١٨	١	%١٠٠	٢١

تم الإطلاع علي الأدبيات والبحوث السابقة، ومن خلال فهم الإطار النظري والتعريفات المختلفة للتمكين النفسي وكذلك تم الإطلاع علي بعض المقاييس التمكين النفسي سواء في البيئة العربية أو الأجنبية، وذلك لتحديد تعريف إجرائي له، وتم صياغة المفردات مناسبة للتعريف الإجرائي للتمكين النفسي، وقد روعي أن تكون المفردات واضحة ومحددة المعنى، وتجنب المفردات الطويلة، والمفردات التي تحتوي علي أكثر من فكرة، وتجنب وضع مفردات متشابهه، كما تم مراعاة بيئة وثقافة مجتمع البحث، وبناء علي ذلك تم تحديد عدد مفردات المقياس، وتم صياغة (٢١) مفردة تعبر عن التمكين النفسي لدي معلمي المرحلة الابتدائية، والتي تعتبر صورته العرض علي المحكمين.

التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لديهم
د/ أبوالمجد إبراهيم الفوري / د/سمية أحمد محمد علي / د/ أميرة محمد أحمد بدر / / كلود وسام عبد العزيز علي

ثم تم عرضها على مجموعة من المحكمين^١ من الأساتذة والأساتذة المساعدين بقسم علم النفس التربوي بكلية التربية - جامعة الزقازيق، وطلب من كل منهم توضيح مدي شمولية ومناسبة وإنتماء مفردات المقياس للتعريف الإجرائي المحدد لمفهوم التمكين النفسي، ومدي مناسبة مفردات المقياس لمستوي معلم المرحلة الابتدائية، ومدي دقة الصياغة اللغوية لمفردات المقياس، ومدي وضوحها بما يتلائم مع طبيعة عينة البحث، وإضافة ما يرون من مقترحات أخرى

وبعد الإطلاع على آراء المحكمين تم حذف المفردة رقم (٥) ونصها (دائما ما تكون قراراتي حاسمة ومناسبة وموضع تنفيذ) في بعد المعني، وحذف المفردة رقم (٧) ونصها (أقدم المبادرات والآراء الشخصية) في بعد التقرير الذاتي، حذف المفردة رقم (٧) ونصها (اتمكن من التأثير علي طلابي في طريقة تكوين آرائهم تجاه أنفسهم) في بعد التأثير، وتم الإستفادة من آرائهم في تعديل صياغة بعض المفردات وتعديل الإستجابات المتشابهة في المضمون والتي تحمل نفس الفكرة، وبذلك يصبح المقياس في صورته الأولى (١٨) مفردة.

وطريقة الإستجابة علي مفردات مقياس التمكين النفسي تتم من خلال إختيار أحد البدائل الخمسة (تنطبق تماما - تنطبق - تنطبق إلي حد ما - لا تنطبق - لا تنطبق تماما)، وتأخذ تقديرات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) حيث تشير الدرجة العليا إلي لإرتفاع مستوي التمكين النفسي للمعلم، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلي إنخفاضه، وكانت جميع مفردات المقياس في الاتجاه الايجابي.

وتم شرح فكرة المقياس وطريقة الإجابة على المقياس في ورقة الإجابة التي يكتب فيها المبحوث بياناته من حيث (الاسم، المدرسة، النوع، العمر)، وقد روعي في

^١ وأقدم عظيم شكري و تقديري إلى الاسادة المحكمين : د. / أحمد عبد الرحمن عثمان، د. / نبيل محمد زايد، د. / محمد أحمد سعفان، د. / ميشيل عبد المسيح ، د. / عادل العدل ، د. / السيد محمد أبو هاشم ، د. / محمد محمد حسن ، د. / دعاء خطاب ، د. / شيري مسعد ، د. / ميمي إسماعيل ، د. / نصر محمود صيري ، د. / هاتم أحمد سالم ، د. / يسرا شعبان لما بذلوه من جهد مشكور ولما قدموه من نصح ومشورة للباحثة فجزاهم الله خير الجزاء.

التعليمات الواضحة والدقة عند صياغتها حتى يمكن للمفحوص فهمها دون لبس في معناها، وتم التعبير عنها في مواقف موجزة، وتمت الإشارة إلى سرية استجابات المفحوصين إلا في الأغراض العلمية للبحث حتى يطمئن المفحوص ويكون أكثر صدقاً وثباتاً في استجابته، كما تمت الإشارة إلى عدم ترك أي موقف دون الاستجابة عليه، ومراعاة إكمال البيانات الشخصية بدقة.

الخصائص السيكومترية لمقياس للتمكين النفسي:

حساب الصدق:

صدق المحكمين:

تم عرض هذا المقياس على ١٢ من المحكمين الأساتذة والأساتذة المساعدين بقسم علم النفس التربوي بكلية التربية - جامعة الزقازيق بهدف استطلاع آرائهم حول صلاحية العبارات في مقياس التمكين النفسي وبناء عليه، تم حساب صدق المحتوى معتمدين في ذلك على معادلة لوشي "Lawsche" (حمادوش عبد السلام، بغول زهير، ٢٠١٧، ص. ١٧) والتي مفادها:

$$CVR = \frac{N_1 - N_2}{N}$$

حيث:

CVR هو نسبه صدق المحتوي

N₁ هو عدد المحكمين الذين يعتبرون البند له صلة بالموضوع المدروس

N₂ هو عدد المحكمين الذين يعتبرون البند ليس له صلة بالموضوع المدروس

وعند تطبيق معادلة لوشي لصدق المحكمين تبين ان بنود المقياس صادقة

بنسبة ٩١ % ، مما يؤكد بأن البنود الموضوعه صادقة في قياسها .

الصدق العاملي الاستكشافي:

تم إجراء التحليل العاملي وفقاً لمحك كاييزا إذا كانت قيمة الجذر الكامن Eigenvalue أكبر من الواحد الصحيح أو تساويه، وقد حدد معيار التشبع الجوهرى للمفردة بالعوامل أو المكونات وفق محك (أكبر من أو يساوى ٠,٣)، ونظراً لأن افتراض الاستقلالية بين العوامل لا يلاقي قبولاً فى مجالات الدراسات السيكولوجية (ابوالمجد الشوريجى، ٢٠٢٠) وأن العوامل الماثلة هى أكثر ملاءمة للواقع الفعلي نظراً لتداخل المتغيرات فى الموقف الواحد، فقد تم استخدام التدوير المائل oblique Rotation بطريقة oblumin، وتم الإعتماد على مصفوفة البناء structure matrix وليست مصفوفة النمط pattern matrix. وقد تشبعت المفردات كما بالجدول التالى (٢)

جدول (٢) مصفوفة البناء لمفردات مكونات مقياس التمكين النفسي

التأثير		التقرير الذاتي		المعنى	
التشبع	م	التشبع	م	التشبع	م
٠,٦٠٩	٣	٠,٦٨٧	٢	٠,٧١٣	١
٠,٥٧١	٦	٠,٦٩٢	٥	٠,٣٩٥	٤
٠,٨٢٧	٩	٠,٧٠٤	٨	٠,٦٣٥	٧
٠,٧٤٩	١٢	٠,٥٦١	١١	٠,٨٢٥	١٠
٠,٧٦٦	١٥	٠,٧٦٦	١٤	٠,٦٢٠	١٣
٠,٦٤١	١٨	٠,٥١٠	١٧	٠,٢١٤	١٦
نسبة التباين = ٤٨,٩٥٧		نسبة التباين = ٤٣,٤٥٣		نسبة التباين = ٤٢,٣٠٧	
الجذر الكامن = ٢,٩٣٧		الجذر الكامن = ٢,٦٠٧		الجذر الكامن = ٢,٥٣٨	

وبذلك يتضح من الجدول رقم (٢): أنه قد تم انتقاء المفردات التي تتشعب بمقدار ٠,٣ فأكثر على العامل الأول بنسبة تباين ٢٠% فأكثر، وله نسبة تباين وجذر كامن من العوامل الأخرى ان وجدت واستبعاد باقى المفردات التي لم تتشعب بهذا العامل، وقد تبين أن التحليل العاملي الاستكشافي لمكون المعنى بمقياس التمكين النفسي قد أفرز عاملين الا انه تم الاكتفاء بالعامل الاول الذي تتشعب عليه معظم المفردات ماعدا المفردة رقم (١٦) فقد كان تشعبها غير دال احصائيا مما يستوجب معه حذفها، بينما أفرز التحليل العاملي الاستكشافي لكل من التقرير الذاتي والتأثير كلا على حدا عامل واحد تشبعت على كل منهما جميع مفرداته تشبعا دالا احصائيا، وقد امتدت نسبة التباين المفسرة لتلك العوامل عن ٤٠% فأكثر وهى نسبة تباين مرتفعة، كما امتدت الجذور الكامنة من ٢,٥٣٨ إلى ٢,٩٩٢ وهى قيم مرتفعة ايضا، وتشير هذه النتائج إلى صدق مكونات مقياس التمكين النفسي.

حساب الثبات:

تم حساب الثبات بعد حذف المفردات رقم (١٦) غير الصادقة التي لم تتشعب على مكونات التمكين النفسي، وقد تم تقدير الثبات للدرجة الكلية لكل مكون، وبلغت معاملات الثبات ٠,٧٠٣، ٠,٧٣٢، ٠,٧٨٦ لمكونات التمكين النفسي: المعنى، التقرير الذاتي، التأثير. كما وصل الثبات الكلى للمقياس ٠,٨٨٥ وهو ثبات مرتفع للمقياس ويتضح من الجدول التالي معامل الثبات لمقياس التمكين النفسي.

جدول (٣) معامل الثبات بمعامل ألفا كرونباخ عند حذف درجة المفردة لمقياس

التمكين النفسي

المعنى		التقرير الذاتي		التأثير	
م	معامل الثبات عند حذف المفردة	م	معامل الثبات عند حذف المفردة	م	معامل الثبات عند حذف المفردة
١	٠,٦٤٧	٢	٠,٦٨٧	٣	٠,٧٧٦

التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لديهم
د. /أبو الجيد إبراهيم الفوري / د/سمية أحمد محمد علي / د/ أميرة محمد أحمد بدر / /خلود وسام عبد العزيز علي

التأثير		التقرير الذاتي		المعني	
معامل الثبات عند حذف المفردة	م	معامل الثبات عند حذف المفردة	م	معامل الثبات عند حذف المفردة	م
٠,٧٨٢	٦	٠,٦٨٥	٥	٠,٦٠٢	٤
٠,٧١٥	٩	٠,٦٨٣	٨	٠,٧١٥	٧
٠,٧٤١	١٢	٠,٧١٨	١١	٠,٦٣٥	١٠
٠,٧٣٥	١٥	٠,٦٥٤	١٤	٠,٦٦٢	١٣
٠,٧٨٦	١٨	٠,٧٣١	١٧		

يتضح من الجدول (٣): أن معامل الثبات عند حذف المفردة كان أقل من يساوي معامل الفا العام للبعد و لم يتم حذف المفردة رقم (٧) بمكون المعني حيث سوف يرتفع الثبات الكلي للمقياس بعد حذفها بمقدار بسيط ٠,٠١٢ ومن ثم تم الابقاء عليها، كما وصل الثبات الكلي للمقياس بعد حذف المفردة غير الثابتة إلى ٠,٨٨٥ وهى قيمة معامل ثبات كلى مرتفع لمقياس التمكين النفسي.

الصدق الكلي لمقياس التمكين النفسي:

للتحقق من صدق مقياس التمكين النفسي تم حساب التحليل العاملى لمصفوفة معاملات الارتباط بين مكونات المقياس (الدرجة الكلية لكل مكون)، ويوضح الجدول التالى مصفوفة معاملات الارتباط بين مكونات مقياس التمكين النفسي

جدول (٤): مصفوفة معاملات الارتباط بين مكونات مقياس التمكين النفسي

المكون	المعني	التقرير الذاتي	التأثير
المعني	١		
التقرير الذاتي	❖❖٠,٥٧١	١	
التأثير	❖❖٠,٦٨٨	❖❖٠,٦٤٤	١

جدول(٥) مصفوفة البناء لمكونات مقياس التمكين النفسي

المكون	الشيوع	التشعب
المعني	٠,٧٥٠	٠,٨٦٦
التقرير الذاتي	٠,٧١٤	٠,٨٤٥
التأثير	٠,٨٠٦	٠,٨٩٨
نسبة التباين	٥٧,٦٤٤	
الجذر الكامن	٢,٢٦٩	

يتضح من الجدولين السابقين أن التحليل العاملي لمصفوفة معاملات الارتباط بين مكونات مقياس التمكين النفسي أسفر عن عامل واحد بنسبة تباين مقدارها (٥٧,١٨٨)، وجذر كامن مقداره (٢,٢٨٨) ، مما يشير إلي صدق الاستبيان وأن مجموعة درجات الثلاث مكونات يعطي مفهوماً نفسياً واحداً هو التمكين النفسي.

الصورة النهائية للمقياس :

تفيد إجراءات تقدير الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي أن المقياس يتضمن (١٧) مفردة وله درجة كلية تقيس المفهوم النفسي للتمكين النفسي ، كما أن المقياس له ثلاثة أبعاد موزعة علي عبارات المقياس ويتضمن البعد الأول بعد المعني خمسة مفردات وهم (١ - ٤ - ٧ - ١٠ - ١٣)، والبعد الثاني بعد التقرير الذاتي يشمل ستة مفردات وهم (٢ - ٥ - ٨ - ١١ - ١٤ - ١٧)، والبعد الثالث بعد التأثير ويشمل ستة مفردات وهم (٣ - ٦ - ٩ - ١٢ - ١٥ - ١٨).

ثانياً: مقياس الاحتراق الوظيفي: (إعداد: Maslach, Leiter & Jackson, 1996)

قامت "ماسلاش وأخرون" (Maslach, Leiter & Jackson, 1996) ببناء مقياس الاحتراق الوظيفي لدي عينة من معلمي المراحل التعليمية المختلفة للتعرف

عن المواقف التي يتعرض فيها المعلمون لبعض العوامل البيئية غير المرغوب فيها الموجودة داخل المؤسسة التعليمية ، وهذه العوامل تعيق الحياة الروتينية العادية للمعلمين من خلال التأثير سلباً على أدائهم في العمل،

كما تحققت " ماسلاش وأخرون" من ثبات المقياس عن طريق اعاده الاختبار، حيث تم تطبيق علي عينة تتكون من ١٣١٦ معلماً ومعلمةً من معلمي القطاعات التعليميه، وقد كانت معاملات الثبات عن طريق تطبيق المقياس واعاده تطبيقه بعد مرور اربعة اسابيع علي عينة استطلاعية تم استبعادها فيما بعد من عينة الدراسة حيث معامل الارتباط للمقياس ككل بين التطبيق الاول والثاني(٠.٨٤)، وهذا يدل علي ان قيمة معامل الارتباط عاليه وهذا يعني تمتع المقياس بدرجة عاليه من الثبات ، كما تم حساب ثبات المقياس عن طريق استخراج معاملات الاتساق الداخلي بمعادله الفا لكرونباخ لكل بعد من ابعاد المقياس علي حده والذي اثبت أن ابعاد المقياس تتمتع بدرجة عالية من الثبات

ويعتبر مقياس ماسلاش من المقاييس التي تقيس درجة الاحتراق الوظيفي لدي المعلمين، ويتكون المقياس في صورته النهائية من (٢٢) مفردة تمثل الابعاد الثلاثة وأمام كل عبارة خمس إجابات هي: (تنطبق تماما - تنطبق - تنطبق الي حد ما - لا تنطبق - لا تنطبق تماما)، وعلي الفرد المستجيب للمقياس إختيار استجابة واحدة وتعطي الدرجات الخمس (٥، ٤، ٣، ٢، ١) للإستجابات الخمس السابقة - علي الترتيب - في حالة العبارات الموجبة، والعكس في حالة العبارات السالبة. والابعاد الثلاثة هي البعد الاول (الانهاك الانفعالي) ويتضمن تسعة مفردات، البعد الثاني (تبلد المشاعر) ويتضمن خمسة مفردات، البعد الثالث (الانجاز الشخصي) ويتضمن ثمانية مفردات. كما تم ترجمة مفردات المقياس من الإنجليزية الي العربية، وعرض على عدد من الأساتذة المتخصصين في علم النفس التربوي، حيث تم الإستفادة من ملاحظاتهم لكي نتوصل للصورة الصالحة للتطبيق الإستطلاعي، كما تم عرض المقياس علي أعضاء هيئة التدريس بقسم المناهج وطرق تدريس بقسم اللغة الإنجليزية بكلية

التربية جامعة الزقازيق لترجمة والتعريب والمراجعة اللغوية ، وللتأكد مدى انتماء كل مفردة للمكون الذي وضعت أسفله من عدمه بناء على تعريف هذا المكون، وذلك بوضع علامة (√) تحت كلمة "تنتمي" في حالة انتمائها للمكون، أو تحت كلمة "لا تنتمي" في حالة عدم انتمائها لهذا المكون، وإضافة أية ملاحظات أخرى يمكن إضافتها الي المقياس، وتعديل صياغة بعض عبارات المقياس حتى تتناسب مع عينة البحث.

الخصائص السيكومترية لمقياس الاحتراق الوظيفي .:

حساب الصدق:

تم إجراء التحليل العاملي وفقاً لمحك كايزر اذا كانت قيمة الجذر الكامن Eigenvalue أكبر من الواحد الصحيح أو تساويه، وقد حدد معيار التشعب الجوهري للمفردة بالعوامل أو المكونات وفق محك (أكبر من أو يساوي ٠.٣)، ونظراً لأن افتراض الإستقلالية بين العوامل لا يلاقي قبولاً في مجالات الدراسات السيكولوجية (أبو المجد الشوريجي، ٢٠٢٠)، وأن العوامل المائلة هي أكثر ملاءمة للواقع الفعلي نظراً لتداخل المتغيرات في الموقف الواحد، فقد تم استخدام التدوير المائل oblique Rotation بطريقة oblmin، واعتمد البحث على مصفوفة البناء structure matrix وليست مصفوفة النمط pattern matrix. وقد تشبعت المفردات كما بالجدول التالي (٦):

جدول (٦) مصفوفة البناء لمفردات مكونات مقياس الاحتراق الوظيفي

الانهاك الانفعالي		الانجاز الشخصي		تبلد المشاعر	
م	التشعب	م	التشعب	م	التشعب
١	٠.٥٢١	٤	٠.٦٨٦	٥	٠.٨٩٠
٢	٠.٦٠٤	٧	٠.٥٧٦	١٠	٠.٨٤١
٣	٠.٦١٦	٩	٠.٧٩٦	١١	٠.٧٧٢

التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لديهم
د. /أبو الجيد إبراهيم الفوري / د/سمية أحمد محمد علي / د/ أميرة محمد أحمد بدر / /خلود وسام عبد العزيز علي

الانهاك الانفعالي		الانجاز الشخصي		تبلد المشاعر	
م	التشبع	م	التشبع	م	التشبع
٦	٠,٨١٨	١٢	٠,٨٥١	١٥	٠,٧٨٦
٨	٠,١٨٤	١٧	٠,٨٠٨	٢٢	٠,٦٨٦
١٣	٠,٦٣٩	١٨	٠,٣٢٠		
١٤	٠,٧٧٨	١٩	٠,٠٢٦		
١٦	٠,٢٦٠	٢١	٠,٧٢١		
٢٠	٠,٦٥٢				
نسبة التباين = ٣٦,٩٥٤		نسبة التباين = ٤٢,٩٩٥		نسبة التباين = ٦٣,٦٧٤	
الجذر الكامن = ٣,٣٢٦		الجذر الكامن = ٣,٤٤٠		الجذر الكامن = ٣,١٨٤	

وبذلك يتضح من الجدول رقم (٦): أنه قد تم انتقاء المفردات التي تتشبع بمقدار (٠,٣) فأكثر على العامل الأول بنسبة تباين ٢٠% فأكثر، وله نسبة تباين وجذر كامن من العوامل الأخرى ان وجدت واستبعاد باقى المفردات التي لم تتشبع بهذا العامل، وقد تبين أن التحليل العاملي الاستكشافي لمكونى الانهاك الانفعالي والانجاز الشخصي كل على حده بمقياس الاحتراق الوظيفي قد أفرز عاملين الا انه تم الاكتفاء بالعامل الاول الذى تتشبع عليه معظم المفردات ماعدا المفردة رقم (٨) فقد كان تشبعها غير دال احصائيا مما يستوجب معه حذفها بمكون الانهاك الانفعالي، والمفردة رقم (١٩) بمكون الانجاز الشخصي، كما افرز التحليل العاملي الاستكشافي لمكون تبلد المشاعر عن عامل واحد تشبعت عليه جميع مفرداته تشبعاً دالاً احصائياً، وقد ارتفعت نسبة التباين المفسرة لتلك العوامل عن ٣٠% فأكثر وهى نسبة تباين مرتفعة، كما امتدت الجذور الكامنة من ٣,١٨٤ إلى ٣,٤٤٠ وهى قيم مرتفعة ايضا، وتشير هذه النتائج إلى صدق مكونات مقياس الاحتراق الوظيفي.

حساب الثبات:

تم حساب الثبات بعد حذف المفردات أرقام (١٩،٨) غير الصادقة التي لم تتشبع على مكونات الاحتراق الوظيفي، وقد تم تقدير الثبات للدرجة الكلية لكل مكون، وبلغت معاملات الثبات ٠،٧٧١، ٠،٨١٨، ٠،٨٥٢ لمكونات الاحتراق الوظيفي: الانهاك الانفعالي، الانجاز الشخصي، تبلد المشاعر، كما وصل الثبات الكلي للمقياس ٠،٩٢٨ وهو معامل ثبات مرتفع للمقياس. ويتضح من الجدول التالي معامل الثبات لمقياس الاحتراق الوظيفي.

جدول (٧) معامل الثبات بمعامل ألفا كرونباخ عند حذف درجة المفردة لمقياس

الاحتراق الوظيفي

تبلد المشاعر		الانجاز الشخصي		الانهاك الانفعالي	
معامل الثبات عند حذف المفردة	م	معامل الثبات عند حذف المفردة	م	معامل الثبات عند حذف المفردة	م
٠،٧٩٠	٥	٠،٧٩٤	٤	٠،٧٥٨	١
٠،٨٠٧	١٠	٠،٨١٣	٧	٠،٧٥٠	٢
٠،٨٢٩	١١	٠،٧٧٧	٩	٠،٧٤٥	٣
٠،٨٢١	١٥	٠،٧٦٠	١٢	٠،٧١٢	٦
٠،٨٥١	٢٢	٠،٧٧٠	١٧	٠،٧٥٢	١٣
		٠،٨٣٧	١٨	٠،٧٢٤	١٤
		٠،٧٨٨	٢١	٠،٧٨٦	١٦
				٠،٧٣٨	٢٠

يتضح من الجدول (٧): أن معامل الثبات عند حذف المفردة كان أقل من يساوي معامل ألفا العام للبعد ماعدا المفردة رقم (١٦) بمكون الانهاك الانفعالي مما يترتب عليه حذفها وقد وصل معامل الثبات الكلي لمكون الانهاك الانفعالي بعد حذف المفردة (١٦) إلى (٠،٧٨٦)، كما تم حذف المفردة (١٨) حيث ان الثبات الكلي للمقياس حال

التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لديهم
د. /أبو الجيد إبراهيم الفوري / د/سمية أحمد محمد علي / د/ أميرة محمد أحمد بدر / /خلود وسام عبد العزيز علي

حذفها أعلى من الثبات الكلي لمكون الانجاز الشخصي ليصل الثبات الكلي لبعده الانجاز الشخصي بعد الحذف إلى (٠.٨٣٧)، وقد بلغ الثبات الكلي للمقياس بعد حذف المفردات غير الثابتة إلى ٠.٩٣٥ مما يعبر عن ثبات مرتفع وقيم جيدة للخصائص السيكومترية لمقياس الاحتراق الوظيفي.

الصدق الكلي لمقياس الاحتراق الوظيفي:

للتحقق من صدق مقياس الاحتراق الوظيفي تم حساب التحليل العاملي لمصفوفة معاملات الارتباط بين مكونات المقياس (الدرجة الكلية لكل مكون)، ويوضح الجدول التالي مصفوفة معاملات الارتباط بين مكونات مقياس الاحتراق الوظيفي.

جدول (٨): مصفوفة معاملات الارتباط بين مكونات مقياس الاحتراق الوظيفي

المكون	الانهاك الانفعالي	الانجاز الشخصي	تبلد المشاعر
الانهاك الانفعالي	١		
الانجاز الشخصي	❖❖ ٠.٨٧١	١	
تبلد المشاعر	❖❖ ٠.٧٨٤	❖❖ ٠.٨٤٤	١

جدول (٩) مصفوفة البناء لمكونات مقياس الاحتراق الوظيفي

المكون	الشيوع	التشبع
الانهاك الانفعالي	٠.٨٨١	٠.٩٣٩
الانجاز الشخصي	٠.٩٢٣	٠.٩٦١
تبلد المشاعر	٠.٨٦٢	٠.٩٢٨
نسبة التباين	٨٨.٨٧٧	
الجنرالكامن	٢.٦٦٦	

يتضح من الجدولين السابقين أن التحليل العاملي لمصفوفة معاملات الارتباط بين مكونات مقياس الاحتراق الوظيفي أسفر عن عامل واحد بنسبة

تباين مقدارها (٨٨.٨٧٧)، وجذر كامن مقداره (٢.٦٦٦) ، مما يشير إلى صدق الاستبيان وأن مجموعة درجات الثلاث مكونات يعطي مفهوماً نفسياً واحداً هو الاحتراق الوظيفي.

الصورة النهائية للمقياس :

تفيد إجراءات تقدير الخصائص السيكومترية لمقياس الاحتراق الوظيفي أن المقياس يتضمن (٢٠) مفردة وله درجة كلية تقيس المفهوم النفسي للاحتراق الوظيفي ، كما أن المقياس له ثلاث مكونات موزعة على عبارات المقياس، يتضمن البعد الأول بعد (الانهاك الإنفعالي) سبعة مفردات وهم (١- ٢- ٣- ٦- ١٣- ١٤- ٢٠)، ويشمل البعد الثاني (تبلد المشاعر) خمسة مفردات وهم (٥- ١٠- ١١- ١٥- ٢٢)، ويشمل البعد الثالث (الإنجاز الشخصي) ستة أبعاد وهم (٤- ٧- ٩- ١٢- ١٧- ٢١).

نتائج البحث ومناقشتها :

أولاً : نتائج الفرض الأول ومناقشتها :

ينص الفرض الأول على أنه: مستوي التمكين النفسي ومكوناته مرتفع لدي معلمي المرحلة الابتدائية.

ولإختبار الفرض تم استخدام إختبار(ت) لعينه واحدة وذلك لمقارنة متوسط العينة (المتوسط التجريبي) بالمتوسط النظري الافتراضي (متوسط مدي درجات مقاييس التمكين النفسي التي تمتد من أصغر درجة يمكن الحصول عليها الي أكبر درجة يمكن الحصول عليها)، ففي بعد المعني متوسط الدرجات التي تمتد من أكبر قيمة وهي (٢٥)، إلى أصغر قيمة وهي(٥)، والذي يساوي (١٥) ويفيد المتوسط (١٥) هو المتوسط النظري لبعده المعني، وفي بعد التقرير الذاتي متوسط الدرجات التي تمتد من أكبر قيمة وهي (٣٠)، إلى أصغر قيمة وهي (٦)، والذي يساوي (١٨) ويفيد المتوسط (١٨) هو المتوسط النظري لبعده التقرير الذاتي، وفي بعد التأثير متوسط الدرجات التي

التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لديهم
د. / أ. ماجد إبراهيم الفوري / د. سميرة أحمد محمد علي / د. أميرة محمد أحمد بدر / أ. خالد وسام عبد العزيز علي

تمتد من أكبر قيمة وهي (٣٠)، إلى أصغر قيمة وهي (٦)، والذي يساوي (١٨) ويفيد المتوسط (١٨) هو المتوسط النظري لبعده التأثير، في الدرجة الكلية للتمكين النفسي متوسط الدرجات التي تمتد من أكبر قيمة وهي (١٠٢)، إلى أصغر قيمة وهي (١٧)، والذي يساوي (٩٥.٥) ويفيد المتوسط (٩٥.٥) هو المتوسط النظري للدرجة الكلية للتمكين النفسي، والجدول رقم (١٠) يبين النتائج:

جدول (١٠): نتائج إختبار (ت) للفرق بين المتوسط النظري ومتوسط العينة

مستوى	قيمة	درجات	الفرق بين	الخطأ المعياري	الانحراف	المتوسط التجريبي	المتوسط النظري	أبعاد
0.00	٤١.٣٤	٧٩٩	٤.٦٥	٠.١١٢	٣.١٨	١٩.٦٥	١٥	المعنى
0.00	٣٠.٨٦	٧٩٩	٤.١٨	٠.١٣٥	٣.٨٣	٢٢.١٨	١٨	التقدير
0.00	٤٣.٥٠	٧٩٩	٥.٩٩	٠.١٣٧	٣.٨٩	٢٣.٩٩	١٨	التأثير
0.00	٤٣.٨٠	٧٩٩	١٤.٨٢	٠.٣٣٨	٩.٥٧	٦٥.٨٢	٥٩.٥	الدرجة

يتضح من الجدول السابق:

- وجود فرق دالة إحصائية ($P = 0.000$) بين متوسط العينة والمتوسط النظري لصالح متوسط العينة في بعد المعنى، أي أن مستوي المعنى لدي عيني البحث مرتفع.
- وجود فرق دالة إحصائية ($P = 0.000$) بين متوسط العينة والمتوسط النظري لصالح متوسط العينة في بعد التقرير الذاتي، أي أن مستوي تقرير المصير لدي عيني البحث مرتفع.
- وجود فرق دالة إحصائية ($P = 0.000$) بين متوسط العينة والمتوسط النظري لصالح متوسط العينة في بعد التأثير، أي أن مستوي التأثير لدي عيني البحث مرتفع.

• وجود فرق دالة إحصائية ($P= 0.000$) بين متوسط العينة والمتوسط النظري لصالح متوسط العينة في الدرجة الكلية للتمكين النفسي، أي أن مستوى التمكين النفسي لدي عيني البحث مرتفع.

ويتضح مما سبق تحقق الفرض الأول ، وبالتالي تم التوصل من نتيجة الفرض الأول أن معلمي المرحلة الابتدائية يتميزون بمستوي مرتفع في الدرجة الكلية للتمكين النفسي ومكوناته.

مناقشة نتائج الفرض الأول:

ومن خلال مقارنة نتائج هذا الفرض مع نتائج البحوث السابقة، يتضح أن هذه النتائج تتفق مع نتائج بحث كل من: (Rashkovits & Livne, 2013)، (Schermuly & Meyer, 2016) الذي توصل الي وجود مستوي مرتفع للتمكين النفسي ومكوناته لدي المعلمين، كما اختلف معه بحث (Kaya & Altinkurt, 2018) الذي توصل إلي أن معلمي المرحلة الابتدائية يتميزون بمستوي منخفض في الدرجة الكلية للتمكين النفسي ومكوناته.

تفسر الفرض الأول بأن معلمي المراحل الابتدائية في بيئتنا المصرية يتعرضون لمواقف وصعوبات في العمل تتطلب منهم تحقيق التوافق بين عملهم كمعلمين ومعتقداتهم وقيمهم فيحتاج المعلمين إلي عوامل ومقومات تنظيمية مناسبة، فضلاً عن وجود علاقة بين المعلمين وإدارة المدرسة تقوم علي التفاهم والإحترام وكل منهما يعلم مدي أهميه الآخر في مكان عمله فيحاول المعلم من تطوير نفسه والتطوير من إمكانياته، حيث لابد من شعور المعلم بالمسؤولية من خلال تحديد الأهداف، والشعور بالقيمة والانتماء لمكان عمله والتجديد في عمله والتأثير فيه وبيان قيمته ، ولذلك يتمتع معلمي المرحلة الابتدائية بمستوي مرتفع من التمكين النفسي لأن المعلم لديه القدرة طعلي التأثير في العملية التعليمية بشكل فعال، وتقرير مصيره ويحاول تطوير المناهج والمقررات التعليمية فيخلق نوع

التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لديهم
د. /أولجد إبراهيم الفوري /د/سمية أحمد محمد علي / د/ أميرة محمد أحمد بدر / خلود وسام عبد العزيز علي

من الإبداع لديه، كما أن الاحساس بارتفاع مستوى التمكين النفسي لدى المعلمين يدفع المعلم إلى الاندماج بالاحداث الهامة والشعور بالتعاون مع أفراد مدرسته وزملائه وهذا ينعكس إيجابياً علي الرغبة بالعمل وعلي جودة الاداء وتحقيق مزيد من الإلتزام والمشاركة وبذل الجهد.

ينص الفرض الثاني علي أنه: لا يوجد فرق جوهري بين متوسطي درجات معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في التمكين النفسي ومكوناته.
ولإختبار الفرض تم استخدام اختبار (ت) T-test لدى عينتين مستقلتين، وذلك لحساب الدلالة الإحصائية للفروق الجوهرية بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات في مقياس التمكين النفسي ومكوناته (المعني، ، التقرير الذاتي، التأثير) ، ويتمثل ذلك في الجدول التالي:

جدول (١١) : نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الدرجات الكلية لدى المعلمين والمعلمات في

مقياس التمكين النفسي ومكوناته لدى معلمي المرحلة الابتدائية

المتغير	ذكور (ن = ٣٦٢)		إناث (ن = ٤٢٨)		الفرق بين المتوسطين	الخطأ المعياري للفرق بين المتوسطين	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
المعني	١٩,٤١	٣,١٩٨	١٩,٨٤	٣,١٥٩	٠,٤٢٤	٠,٢٢٥	١,٨٨٢	غير دالة
التقرير الذاتي	٢١,٩٤	٣,٨٩١	٢٢,٣٧	٣,٧٧٣	٠,٤٣٤	٠,٢٧١	١,٥٩٩	غير دالة
التأثير	٢٣,٧٥	٤,٠٣٤	٢٤,٣٤	٣,٧٤٩	٠,٧٧٢	٠,٢٧٥	٢,٨٠٤	غير دالة
الدرجة الكلية	٦٤,٩٣	٩,٨٢٧	٦٦,٥٦	٩,٣٠٨	١,٦٣٢	٠,٦٧٨	٢,٤٠٧	غير دالة

(*) : دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥) (**): دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من نتائج الجدول السابق أنه تحقق الفرض الثاني كلياً، حيث تشير النتائج إلى أنه لم توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مقياس التمكين النفسي ومكوناته.

مناقشة نتائج الفرض الثاني:

ومن خلال مقارنة نتائج هذا الفرض مع نتائج البحوث السابقة، يتضح أن بحوث كل من: (Laschinger, et al., 2013) ، (Wan Ru et al., 2017) توصلوا إلي أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مقياس التمكين النفسي ككل ومكوناته، وتختلف نتائج مع نتائج بحث كل من: "راشكوفيتز و ليفني" (Rashkovits & Livne, 2013) التي توصلت إلي علي وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في مقياس التمكين النفسي ومكوناته لصالح الاناث.

يمكن تفسير الفرض الثاني بأنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مقياس التمكين النفسي ومكوناته تعزي إلي تشابهه الظروف البيئية والوظيفية للمعلمين سواء المعلمين أو المعلمات، وإشراكهم في الدورات التدريبية دون التفريق بينهم كما قد تعزي هذه النتيجة إلي تساوي الفرص التعليمية والوظيفية لكل من المعلمين والمعلمات، مما يجعل فرص التمكين النفسي متساوية لكل من المعلمين والمعلمات، وأن المعلمين والمعلمات يقوموا بالتدريس معا وبيدلون نفس المجهود مع الطلبة ويستخدمون الاساليب التوضيحية والعملية نفسها في التواصل مع الطلبة، كما أن كل منهما لديهم الإداراقات والتصورات نفسها عن معني الحياة ولديهم القدرات والمهارات نفسها التي تمكنهم من تحقيق مستوي متشابهه من الجهد دون التفريق بينهم، كما أن المهام الوظيفية الموكلة بالنسبه لهم متساوية مما يخلق شعور لديهم بأنهم متحمسون ويحفزهم بالقيام بالمهام الموكلة لهم بصورة أكثر كفاءة وحيوية مما يعود بالنفع علي الإنتاجية الإجمالية للمدرسة.

التعليق الشخصي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لديهم
د. /أولجد إبراهيم الفوري /د/سمية أحمد محمد علي / د/ أميرة محمد أحمد بدر / /خلود وسام عبد العزيز علي

ثالثاً: نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:

ينص الفرض الثالث علي أنه: لا يوجد فرق جوهري بين متوسطي درجات معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في الاحتراق الوظيفي ومكوناته.

ولاختبار الفرض تم استخدام إختبار (ت) T-test لدى عينتين مستقلتين، وذلك لحساب الدلالة الإحصائية للفروق الجوهرية بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات في مقياس الاحتراق الوظيفي ومكوناته، ويتمثل ذلك في الجدول التالي:

جدول (١٢): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الدرجات الكلية لدى المعلمين والمعلمات في مقياس الاحتراق الوظيفي ومكوناته لدى معلمي المرحلة الابتدائية

المتغير	ذكور (ن = ٣٦٢)		إناث (ن = ٤٢٨)		الفرق بين المتوسطين	الخطأ المعياري للفرق بين المتوسطين	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
الإرهاك الإضعالي	٢٤.٩١	٤.٨٣٠	٢٥.٢٠	٤.٦٤١	٠.٢٩٦	٠.٣٣٥	٠.٨٨٢	غير دالة
تبلد المشاعر	١٨.٠٩	٤.٧٥٥	١٨.٠٤	٤.٥٦٦	٠.٠٥٦	٠.٣٣٠	٠.١٧٠	غير دالة
الإنجاز الشخصي	٢١.١٢	٥.٣٤٣	٢١.٥٤	٥.١٣٤	٠.٤٢١	٠.٣٧١	١.١٣٥	غير دالة
الدرجة الكلية	٦٤.١	١٤.٢٢٤	٦٤.٧٩	١٣.٥٢٢	٠.٦٦١	٠.٩٨٣	٠.٦٧٣	غير دالة

(♦): دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥) (♦♦): دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من نتائج الجدول السابق أنه تحقق الفرض الثالث كلياً، حيث تشير النتائج إلى أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مقياس الإحترق الوظيفي ومكوناته.

مناقشة نتائج الفرض الثالث:

ومن خلال مقارنة نتائج هذا الفرض مع نتائج البحوث السابقة، يتضح أن هذه النتائج تتفق مع نتائج بحث كل من: (Schermuly & Meyer, 2016) ، (PaPathanaslou et al., 2014) الذي توصل الي أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مقياس الاحترق الوظيفي ككل وابعاده.

يمكن تفسير الفرض الثالث بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في الدرجة الكلية للإحترق الوظيفي ومكوناته (الإنهاك الإنفعالي، تلبد المشاعر، إنخفاض الإنجاز الشخصي) يرجع الي المساواة بين المعلمين والمعلمات في العبء الوظيفي فظهر في بيئتنا المصرية مؤخراً بعض الضغوطات المادية والحياتية التي أدت الي خروج المراه للعمل وتحملها الاعباء الوظيفيه والحياتية شأنها شأن الرجل بالإضافة إلى تكافؤ فرص الجنسين في الحصول علي الوظائف، كما يرجع إلي تشابهه الظروف المحيطة لكلا من الجنسين خاصة مما يجعل إستنتاجتهم للظروف المحيطة بالعمل تكاد تكون متقاربة ومتشابهه وهذا بدوره يعمل علي إذابة الفروق بين الجنسين، كما أن تشابهه الظروف في ميدان العمل بين المعلمين والمعلمات يجعل إستجابتهم للظروف المحيطة تكاد تكون متشابهه ولذلك فلم توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في الاحترق الوظيفي مكوناته.

التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحترق الوظيفي لديهم
د. /أبوالمجد إبراهيم الفوري /د/سمية أحمد محمد علي / د/ أميرة محمد أحمد بدر / /خلود وسام عبد العزيز علي

رابعا: نتائج الفرض الرابع ومناقشتها:

ينص الفرض الرابع علي أنه: توجد علاقة سالبة جوهرية بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات ابعاد التمكين النفسي والدرجة الكلية، وبين درجات ابعاد الاحترق الوظيفي ودرجته الكلية كما في جدول (١٦):

جدول (١٦) : نتائج معامل ارتباط بيرسون بين درجات ابعاد التمكين النفسي والاحترق الوظيفي

الدرجة الكلية	التأثير	تقرير المصير	المعني	التمكين النفسي الاحترق الوظيفي
**٠,٠٦٤-	٠,٠٥٨-	٠,٠٠٧	**٠,١١٢-	الإرهاك الإنفعالي
**٠,٠٩٤-	٠,٠٣٦-	٠,٠٣٧	*٠,٠٩٢-	تبلد المشاعر
**٠,٠٨٢-	٠,٠٣٨-	٠,٠٢٨	*٠,٠٩٠-	الإنجاز الشخصي
*٠,٠٥٠-	٠,٠٤٦-	٠,٠٢٥	**٠,١٠٣-	الدرجة الكلية

❖ دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

❖ دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من نتائج الجدول السابق أنه تحقق الفرض الرابع جزئياً، حيث تشير النتائج إلى وجود علاقة سالبة بين المعني كأحد ابعاد التمكين النفسي والدرجة الكلية لمقياس الاحترق الوظيفي وابعاده، كما أسفرت النتائج عن أنه لم توجد علاقة بين بعد الكفاءة كأحد ابعاد التمكين النفسي والدرجة الكلية للتمكين النفسي وابعاده، كما أسفرت عن أنه لم توجد علاقة بين بعد تقرير المصير كأحد ابعاد التمكين النفسي والدرجة الكلية للإحترق الوظيفي وابعاده ، كما وجد أنه لم توجد علاقة بين بعد التأثير كأحد ابعاد التمكين النفسي والدرجة الكلية للإحترق الوظيفي وابعاده، بينما أظهرت النتائج وجود علاقة سالبة دالة إحصائية عن مستوى

دلالة (٠,٠٥) بين الدرجة الكلية للتمكين النفسي والدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي، كما وجدت علاقة سالبة دالة احصائية عند مستوي دلالة (٠,٠١) بين الدرجة الكلية للتمكين النفسي والأبعاد الفرعية للاحتراق الوظيفي (الإنهاك الإنفعالي -تبلد المشاعر - الإنجاز الشخصي).

مناقشة نتائج الفرض الرابع:

ومن خلال مقارنة نتائج هذا الفرض مع نتائج البحوث السابقة، يتضح أن هذه النتائج تتفق مع نتائج بحث كل من: (Wan Ru et al., 2017)، (Kaya & PaPathanaslou, 2018)، (Schermuly & Meyer, 2016)، (Altinkurt, 2018) (et al., 2014) إلي وجود علاقة سالبة بين التمكين النفسي ومكوناته والاحتراق الوظيفي ومكوناته، في حين اختلفت هذه النتائج مع نتيجة بحث (Laschinger, et al., 2013) الذي توصل إلي وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسي ومكوناته والاحتراق الوظيفي ومكوناته.

يمكن تفسير وجود علاقة سالبة للدرجة الكلية للتمكين النفسي ويعد المعني علي كل من الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي والأبعاد الفرعية له، يرجع ذلك الي انه كلما تم تمكين المعلمين نفسياً ، فإنهم يشعرون بأن العمل له معنى، ويسهمون في تحقيق الأهداف التنظيمية، ويسيطرون على عملهم، ويعانون من ضغوط وظيفية أقل والتي يؤدي بهم إلى انخفاض الاحتراق الوظيفي، فالتمكين النفسي مرتبط عكسياً بالاحتراق الوظيفي فكلما زاد تمكين المعلم نفسياً قل شعوره بالاحتراق الوظيفي، وبناء على ما يشهده مجال التعليم من مستجدات، وتحديات متنوعة، أصبحت المؤسسات التعليمية بحاجة ماسة لعنصر بشري ذو الكفاءة العالية لتحقيق أهدافها، ولتحقيق ذلك فإن المعلم بحاجة لمزيد من الحرية في إتخاذ القرارات، والمشاركة بها والإستقلالية وهو ما يعرف بالتمكين النفسي، ولذلك فإنه يُعد من المفاهيم النفسية

المهنية التي يشعر من خلالها الفرد بالإيجابية في أدائه المهني والذي يخفض من مستوى الاحترق الوظيفي لدي المعلمين.

كما يمكن تفسير أنه لم توجد علاقة بين أبعاد التمكين النفسي (التقرير الذاتي - التأثير) علي الاحترق الوظيفي وابعاده ترجع إلي ان المعلمين الذين يتميزون بدور فعال في العمل من خلال التأثير في عمل الآخرين ودورهم في العمل ونظراً لأن المهام التي يقوم بها المعلمون تؤثر بشكل واضح في تحقيق أهدافه.

التوصيات:

بناء علي ما أسفرت عنه نتائج البحث، نقدم بعض التوصيات التالية:

١. نظراً لعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في التمكين النفسي فيجب اسناد المهام الإدارية لهم بطريقة متساوية لأن كل منهما لديه نفس المقدرة علي تحقيق التمكين النفسي، والسيطرة علي الآخرين وقدرته علي تقرير مصيره والتأثير في الآخرين بأسلوب مقنع.
٢. العمل علي توفير مناخ يسمح بتطبيق مفهوم التمكين النفسي فكرياً ومهارياً من خلال تشجيع المعلمين لنقبل فكرة التمكين وتطبيقها في المدرسة، وأهمية الدور الذي يؤديه.
٣. ضرورة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب حيث كلما كانت إدارة المدرسة قادرة علي توفير كوادر مناسبة تمتلك القدرات والامكانيات الضرورية كلما إنخفضت درجة الاحترق الوظيفي.
٤. يجب علي الباحثين أن يكونوا حذرين عند إختبار الأدوات التي يرغبون في استخدامها وخاصة التي تم تطبيقها وبنائها علي بيئات مختلفة.

٥. رفع درجات رضا المعلمين في المدرسة مما يترتب عليه خفض احتمال حدوث الاحتراق الوظيفي لديهم، ويمكن ذلك من خلال زياده التواصل بين المعلمين وزملائهم ورؤسائهم، وإتاحة الفرص العادلة للتقدم والتطور الوظيفي.
٦. إسناد مهمة التعليم الابتدائي للمعلمين ذوي الخبرة وليس لحديثي التخرج أصحاب الدرجات العلمية العليا كالمجستير والدكتوراه، حتي يمتلكوا الخبرة والقدرة علي السيطرة علي ردود افعال الطلاب في هذه المرحلة.

البحوث المقترحة:

في ضوء نتيجة البحث الحالي تم إقترح مجموعة من البحوث المقترحة منها:

١. إجراء بحث للكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي و الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس التعليمية.
٢. إجراء بحث للكشف عن أثر التمكين النفسي لأعضاء هيئة التدريس في التطوير التنظيمي.
٣. إجراء مزيد من البحوث في البيئة العربية للكشف عن الاحتراق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية الأخرى مثل رأس المال البشري وسلوك المواطنة التنظيمية والمناخ المدرسي.
٤. إجراء بحث للكشف عن مستويات الاحتراق الوظيفي لدي معلمي المراحل التعليمية المختلفة .

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبوالمجد إبراهيم الشوريجي (٢٠٢٠). القياس في التربية وعلم النفس: النظرية والتطبيق. القاهرة، مطبعة الزهراء.
- حمادوش عبد السلام، بغول زهير (٢٠١٧). علاقة التمكين الوظيفي بالمواطنة التنظيمية لدى ممرضى المؤسسات العمومية للصحة الجوارية. مجلة أبحاث نفسية وتربوية، ٥(١٠)، ٧-٣٤.
- رياض أحمد (2010). أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، مجلة جامعة النجاح للعلوم الانسانية، جامعة فلسطين، ٢٤(٢)، ٤٩٣-٥١٩.
- سنا جاسم، دجلة جاسم (2٠١٦). اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية في المعهد التقني / كوفة. مجلة الفري للعلوم الاقتصادية والإدارية كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، ٤٠، ٣٠٩-٣٢٧.
- شيرى مسعد (٢٠١٧). التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٩٥، ٥٧-١١٨.
- فهد بن احمد الشعلان (٢٠١٦). مواجهه الاحتراق الوظيفي: نحو نموذج مقترح لمسؤوليه الفرد والقياده، المجله العربيه للدراسات الامنيه والتدريب، جامعه نايف العربيه الامنيه، ٣٢(٥٦)، ٣-٥٣.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Allameh, S, M.; Heydari, M. & Davoodi, S. M. R. (2012). Studying the relationship between transformational leadership and psychological empowerment of teachers in Abade Township. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31, 224– 230.

- Al-makhadmah, I., Al najdawi, B., & Al-muala, I. (2020). Impact of Psychological Empowerment on the Performance of Employees in the Four- and Five-Star Hotel Sector in the Dead Sea–Jordan Tourist Area. **GeoJournal of Tourism and Geosites**, 30(2), 896-904.
- Appelbaum, S. H. & Hongger, K. (1998). Empowerment: a Contrasting Overview of Organizations in General and Nursing in particular – an Examination Organizational Factors, Managerial Behaviours, Job Design and Structural of Power. **Journal of Empowerment in Organization**, 6(2), 29-50.
- Bakker, A. B.; Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. **The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 1, 389–411.
- Bakker, A. B. & Costa, B. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. **Burnout Research**, 1, 112– 119.
- Brouwers, A.; Evers, W. J. G. & Tomic, W. (1999). Teacher Burnout and Self-Efficacy in Eliciting Social Support. **ERIC Processing and Reference Facility**, 1-32.
- Carless, S. (2004). Does psychological empowerment mediate the Relationship between psychological climate and Job satisfaction? **Journal of Business and psychology**, 18(4), 405-425.
- Conger, J, A. & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. **Academy of Management Review**, 13(3), 471-482.
- Ergeneli, A.; Arı, G. S. & Metin, S. (2007). Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers. **Journal of Business Research**, 60, 41–49.

- Gorji, M. (2011). The Effect of Job Burnout Dimension on Employees' Performance. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(4), 243-246
- Gilbert, S.; Laschinger, H. & Leiter, M. (2010). The mediating effect of burnout on the Relationship between structural empowerment and organization citizenship behaviors. *Journal of nursing management*, 18. 338-348.
- Gryskiewicz, N. & Buttner, E. H. (1992). Testing the Robustness of the Phase Model of Burnout: An Entrepreneurial Sample. *Educational and Psychological Measurement*. 52(3), 747- 751.
- Idrus, S. & Utami, H. (2019). The Effect of Psychological Empowerment on Self-Efficacy, Burnout, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Individual Performance. *International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)*, 3(50), 23-34.
- Jermittiparsert, K. & Khongkhadee, K. (2017). Job Burnout among Employees of Thailand's Public Warehouse Organization, Ministry of Commerce. *The Social Science*, 12(11), 2200 -2205.
- Jomah, M. B. (2017). Psychological Empowerment on Organizational Commitment as Perceived by Saudi Academics. *World Journal of Education*, 7(1), 83-92.
- Kaya, C., & Altinkurt, Y. (2018). Role of Psychological and Structural Empowerment in the Relationship between Teachers' Psychological Capital and Their Levels of Burnout. *Education and Science*, 43(193), 63-78.
- Korunka, C.; Tement, S.; Zdrehus, C. & Borza, A. (2010). *Burnout: Definition, Recognition and Prevention Approaches*, In:

- Korunka, C., Tement Zdrehus, C., & Borza, A. (Eds.), Handbook of BOIT - Burnout Intervention Training for Managers and Team Leaders, (pp. 5-44). Boit.
- Kuruüzüm, A.; Anafarta, N. & Irmak, S. (2008). Predictors of burnout among middle managers in the Turkish hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(2), 186-198.
- Lubbadeh, t. (2020). Job Burnout: A General Literature Review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7-15
- Laschinger, H.; Wong, C. & Grau, A. (2013). Authentic leadership, empowerment and burnout: a comparison in new graduates. And experienced nurses. *Journal of nursing management*, 21, 541-552.
- Lee, A. N. & Nie, Y. (2013) Development and validation of the school leader empowering behaviors (SLEB) scale. *The Asia-Pacific Education Researcher*.22 (4), pp. 485-495.
- Maslach, C.; Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. In S. T. Fiske, D. L. Schachter & C. Zahn-Waxer (Eds.), *Handbook of Annual Review of Psychology*, 53, 397-422.
- Maslach, C.; Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *MBI: The Maslach Burnout Inventory manual (3rd Ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. (2005). *Understanding job burnout :Work and family issues*, In Halpern, D, F, & Murphy, S, E. (Eds).

- From work-family balance to work –family interaction: changing the metaphor. Mabwah, NJ: Erlbaum, pp. 37-50.
- Menon, S. T. (1999). Psychological Empowerment: Definition, Measurement and Validation. *Canadian Journal of Behavioral Sciences*, 31(3), 161-164.
- Menon, S. T. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 153-180.
- Miguel, M, C.; Ornelas, J, H. & Maroco, J, P. (2015). Defining Psychological Empowerment Construct: Analysis of Three Empowerment Scales. *Journal of Community Psychology*, 43(7), 900–919.
- Mojsa-Kaja, J.; Golonka, K. & Marek, T. (2015). Job burnout and engagement among teachers – worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(1), 102-119.
- Nastasa, L. E. & Farcas, A. D. (2014). The Effect of Emotional Intelligence on Burnout in Healthcare Professionals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 187, 78 – 82.
- Naveed, S. & Saeed Rana, N. (2013). Job Burnout Process and its Implications in HRM Practices: A Case Study of Trainee Doctors in Public Health Organization, *Asian Journal of Business Management*, 5(1), 113-123.
- Oladipo, S. E. (2009). Psychological Empowerment and Development. *Journal of Counselling*, 7(1), 119-126
- Opeyemi, S.; Abolaji, B. & Abolaji, O. (2015). An Assessment of Job Burnout, Job Stress and Coping Strategies

among Early Childhood Education Teachers in Ijebu North Local Government Area of Ogun State. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5(4), 95-103.

O'Brien, J. (2010). Structural empowerment, psychological empowerment and burnout in Registered staff Nurses working in outpatient dialysis. *PH. D theses*, university of New Jersey.

Papathanasiou, L.; Fradelos, E.; kleisiaris. M. & Tsaras, k. (2014). Motivation, leadership, empowerment and confidence: their Relation with Nursess Burnout. *Material socio media*, 26(6), 405-410.

Quinn, R. E. & Spreitzer, G. M. (1997), the road to empowerment: Seven questions every leader should consider, *Organizational Dynamics*, 26(2), 37-49.

Rashkovits, S. & Livne, Y. (2013). The Effect of Education Level on Psychological Empowerment and Burnout-The Mediating Role of Workplace Learning Behaviors. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 7(6), 1896-1901.

Ramos, A.; Ales, y.; Aguayo, O., & Aequal, J. (2017). Structure empowerment and burnout among port ungues nursing staff An Explicative model. *Original article*, 25(1), 616-628

Rasekh, A. & Safaei, T. (2016). Evaluating the Relationship between Job Burnout and Empowerment of Female

Teachers in Secondary Schools of the Education System in Shiraz City (District 2). *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(4), 95- 104.

Safari, A., Adelpanah, A., Soleimani, R., Heidari Aqagoli, P., Eidizadeh, R. and Salehzadeh, R. (2020), "The effect of psychological empowerment on job burnout and competitive advantage: The mediating role of organizational commitment and creativity", **Management Research**, Vol. 18 No. 1, pp. 47-71.

Schaufeli, W. B.; Leiter, M. P. & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.

Schermuly, C. & Meyer, B. (2016). Good Relationship at work: The Effect of Leader-Member Exchange and Team – Member Exchange on psychological empowerment, Emotional Exhaustion, and depression. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 673–691.

Singh, p. (2018). Burnout among senior secondary school teachers in relation to organizational climate and nature of schools. *Ph. D. Thesis*, Kurukshetra University

Spreitzer, G, M. (1995) Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*.38 (5), 1442-1465.

Spreitzer, G. (2007). *Taking Stock: a review of more than twenty years of research on empowerment at work*. In & J. B. C. Cooper (Ed.), Handbook of organizational behavior (pp. 54-73). Thousand Oaks, CA: Sage.

Sotirofski, K. (2014). Organizational Culture Impact on Psychological Empowerment of Academic Staff.

- European Journal of Sustainable Development*, 3(2), 119-124.
- Sun, X. J. (2016). Psychological Empowerment on Job Performance-Mediating Effect of Job Satisfaction. *Psychology*, 7, 584-590.
- Tastan, S. B. (2014). The relationship between psychological empowerment and psychological wellbeing: the role of self-efficacy perception and social support. *Temmuz*, 139-154.
- Thomas, K, W. & Velthouse, B, A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Wan Ru, A., Huiying, M, C., Hui, N, S., Leng, O, M. & Yee, Y, P. (2017). The Relationship between Job Burnout, Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior. **PHD of education**, Univerisity Tunku Abdul Rahman.
- Wang, J. L. & Zhang, D. J. (2012). An Exploratory Investigation on Psychological Empowerment among Chinese Teachers. *Advances in Psychology Study*, 1(3), 13-21.
- Yuhanis, A. & zaition, S. (2012). The Impact of empowerment on emotional labour: Aconceptcial framework. *Social sciences& Humanities*, 20(2), 317-332.

التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لديهم
د. أبوالمجد إبراهيم الفوري / د. سميرة أحمد محمد علي / د. أميرة محمد أحمد بدر / أ. خالد وسام عبد العزيز علي

Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581– 598.

Zimmerman, M. A. (1986). *Citizen participation, perceived control, and psychological empowerment. Unpublished doctoral dissertation*, University of Illinois, Urbana—Champaign.