

التمكين النفسي وعلاقته بالوعي الذاتي لدى عينة من الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية في فلسطين

د. رحاب عارف السعدي

قسم علم النفس - كلية العلوم الإنسانية

جامعة الاستقلال / أريحا - فلسطين

Rihab_alsadi@yahoo.com

التمكين النفسي وعلاقته بالوعي الذاتي لدى عينة من الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية في فلسطين

د. رحاب عارف السعدي

قسم علم النفس - كلية العلوم الإنسانية
جامعة الاستقلال/ أريحا - فلسطين

المخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التمكين النفسي والوعي الذاتي لدى الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية، كما هدفت إلى كشف الفروق في مستوى التمكين النفسي والوعي بالذات تبعاً لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة). تكونت عينة الدراسة من (٨٥) من الأخصائيين الاجتماعيين، جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وطبق عليهم مقياس التمكين النفسي ومقياس الوعي الذاتي. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين متوسطات الوعي الذاتي الخاص وبين متوسطات الوعي الذاتي العام والدرجة الكلية للوعي الذاتي، في حين تبين أنه لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين الوعي الذاتي الخاص وبين التمكين النفسي، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين متوسطات الوعي الذاتي العام وبين الدرجة الكلية للوعي الذاتي وبين التمكين النفسي. كما أظهرت النتائج بأنه لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين متوسطات الوعي الذاتي وبين التمكين النفسي. وقد أوصت الباحثة بعدة توصيات في ضوء نتائج الدراسة.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، الوعي الذاتي، الأخصائيين الاجتماعيين.

Psychological Empowerment and its Relationship with Self-Awareness among a Sample of Social Workers in the Ministry of Social Development in Palestine

Dr. Rihab A. Al-Sadi

Faculty of Humanities

Al-Istiqlal University/ Jericho - Palestine

Abstract

The study aimed to determine the relationship between psychological empowerment and self-awareness among social workers in the Ministry of Social Development. It also aimed to uncover the differences in the level of psychological empowerment and self-awareness according to the two variables of (gender, and years of experience). The sample consisted of (85) social workers, who were chosen by the simple random method. The Psychological Empowerment Measure and the Self-Awareness Measure were applied on them. The results of the study showed that there is a positive statistically significant relationship between the means of the private self-awareness and the means of the general self-awareness and the total degree of self-awareness. However, the results also showed no statistically significant relationship between the private self-awareness and psychological empowerment. Further, the results of the study indicated that there is a positive statistically significant relationship between the means of the general self-awareness and the total degree of self-awareness and between psychological empowerment, while that there is no statistically significant relationship between the means of self-awareness and psychological empowerment. The researcher made several recommendations in the light of the results of the study.

Keywords: Psychological empowerment, self-awareness, social workers.

التمكين النفسي وعلاقته بالوعي الذاتي لدى عينة من الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية في فلسطين

د. رحاب عارف السعدي

قسم علم النفس - كلية العلوم الإنسانية
جامعة الاستقلال / أريحا - فلسطين

المقدمة :

يعيش المجتمع الفلسطيني جملة من الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية الصعبة، الناجمة عن سياسات الاحتلال الإسرائيلي بمحاولاته الحثيثة لتفريغ الأرض من ساكنيها، وإجبارهم على البحث عن بدائل معيشية أخرى خارج فلسطين. إن الاهتمام بالبرامج الاقتصادية والاجتماعية من شأنها أن تعزز من صمود المواطنين على الأرض، وتحسين جودة حياتهم من خلال الخدمات المقدمة لهم من مختلف المؤسسات بما فيها وزارة التنمية الاجتماعية. وتركز وزارة التنمية الاجتماعية على تحقيق التمكين بكافة أشكاله للعاملين فيها وخاصة التمكين النفسي للأخصائيين الاجتماعيين لزيادة فاعليتهم في مجال العمل. فالتمكين النفسي يركز على الدوافع الذاتية أكثر من التركيز على الممارسات الإدارية لزيادة سلطة العاملين، وهو يشير إلى مجموعة من المواقف النفسية التي يشعر العاملين من خلالها قدرتهم على إدارة أعمالهم (Saif & Saleh, 2013). كذلك تعمل الوزارة على تحقيق التمكين الإداري أو الهيكلي ويتضمن مجموعة من التدابير والأنشطة التي يقوم بها الموظفين لتحقيق أهداف المؤسسة، والحد من التسلسل الهرمي والبيروقراطية، وتشكيل مجموعات نشطة (Taktaz, Shabaani, & Rahemipoor, 2012)، وهو أيضاً مجموعة من الممارسات التي تتيح الوصول إلى المعلومات والموارد وفرص الدعم من أجل التنمية (Gants, 2010).

وقد حاز مفهوم التمكين على اهتمام الباحثين، فهو قد يكون اجتماعياً أو ثقافياً أو نفسياً أو سياسياً، بحيث تكون المجموعة قادرة على التعبير عن احتياجاتها، والانخراط في العمل السياسي والاجتماعي والثقافي لتلبية تلك الاحتياجات والمشاركة بصنع القرار (Uner & Turan, 2010). فالتمكين ليس مجرد مفهوم محدد، بل عملية متعددة الأوجه تنطلق من عملية التحفيز الذاتي للموظفين وزيادة إنتاجيتهم، من خلال مجموعة من السمات المعرفية (Abtahi & Absy, 2007; Aghaei & Savari, 2014)، وتدريب العاملين على إدارة

شؤونهم الخاصة، والمشاركة في صنع القرار، والسيطرة على أعمالهم (Saif & Saleh, 2013)، وهو أيضاً القدرة على تحمل مسؤولية العمل والأنشطة. (Rawat, 2011; Uner & Turan, 2010). ويعد عاملاً هاماً في استراتيجية إدارة الموارد البشرية لتحسين جودة العمل وتحقيق الرضا للعاملين (Cia & Zhou, 2009; Laschinger, Wilk, Cho & Jerco, 2009). فهو يدفع الأفراد والجماعات بقوة نحو الفعالية التنظيمية. (Chen, Zhang, & Wang, 2014).

وتأتي أهمية التمكين في بيئة العمل من خلال خلق الظروف التي تعزز من مشاركة العاملين، مما يؤدي بدوره إلى الفاعلية ليصبح العمل ذات معنى (Laschinger, et al, 2009) فالمؤسسة بحاجة إلى خبراتهم ومعلوماتهم ومهاراتهم وجهودهم، مما يعمل على إطلاق الطاقات الكامنة لديهم (جرادات، المعاني، وهاشم، ٢٠١٢). (Taktaz, et al, 2012) كذلك من خلال القناعات الشخصية الأساسية للموظفين عن عملهم داخل المؤسسة (Knol & Linge, 2009)، مما يسهم بشكل إيجابي في إنطلاق التفكير الإبداعي، والطاقة، والمعرفة لديهم (Yazdi & Mustamil, 2015)، وهذا يتطلب صلاحيات اتخاذ القرارات للموظفين، مع المسائلة عن هذه القرارات (Mills & Ungson, 2003)، وإعادة توزيع المسؤوليات من المدراء على الموظفين (Saif & Saleh, 2013). إلا أن التمكين يعتمد على تفاعل المتغيرات البيئية والشخصية، والاحتياجات الاجتماعية ومهارات التعامل مع الآخرين (Yagil, 2006). أما الاستجابات العاطفية والمعرفية فقد عرفت باسم التمكين النفسي (Dewettinck, 2003) (Singh, & Buyens, 2003)، الذي يعني مجموعة من السمات النفسية الضرورية للأفراد حتى يشعروا بمقدرتهم على السيطرة على أعمالهم (Lizar, Mangundjaya & Rachmawan, 2014)، وتعزيز الكفاءة الذاتية لديهم (Malik, Chugtai, Iqbal & Ramzan, 2013)، وإزالة الصعوبات التي تعترض عملهم (Cekmeclioglu, et al, 2014). ويشير هذا المنظور إلى التمكين باعتباره يعبر عن المعتقدات الشخصية لدى الموظفين حول عملهم في المؤسسة (Spreitzer, 2007). وقد وجد بأن التمكين النفسي يتمتع بسلطة تبويّة قوية على المشاركة بالعمل والابتكار واحترام الذات (Bhatnagar, 2012; Sak, Rothenfluh & Schulz, 2017).

ويتشكل التمكين النفسي من أربعة مجالات معرفية تشكل النواة الأساسية للتمكين النفسي في مكان العمل (Abd. Ghani, Hussin & Jusoff, 2009) هي:

- المعنى Meaning: اعتقاد الفرد وإيمانه وولائه للعمل الذي يقوم به للوصول إلى تحقيق الهدف (Saif & Spreitzer, 1995; Yazdi & Mustamil, 2015).

- الكفاءة (المهارة) Competence: التي تشير إلى اعتقاد الفرد بقدرته على أداء أنشطة العمل بمهارة ونجاح (Spreitzer, 2007; Chen et al, 2014). ووفقاً لباندورا (1977) فإن ارتفاع كفاءة الذات تؤدي إلى الرغبة لبذل مزيد من الجهود والمثابرة للتغلب على العقبات. أما الموظفون ذوو الكفاءة المتدنية فإنهم يميلون إلى تجنب مخاوفهم، مما يؤثر على تحسين كفاءتهم. (Kara, 2012; Spreitzer, 1995; Choong, Wong & Lau, 2011).

- تقرير المصير Self-determination: يمثل الدرجة التي يشعر بها الفرد بالمسؤولية والسببية عن العمل (Rawat, 2011)، وقدرته على السيطرة على الطريقة التي يتم بها إنجاز العمل، ويرتبط ذلك بالاختيار، وهؤلاء الأفراد يشعرون بالاستقلالية في أداء مسؤولياتهم (Mangundjaya, 2014)، مما يمكنهم من اتخاذ القرارات الخاصة بعملهم لامتلاكهم السلطة التي تؤهلهم لذلك (Saleh, 2013; Spreitzer, 1995; Spreitzer, 2007 & Saif).

- الأثر Impact: ويتمثل في درجة اعتقاد الأفراد في القدرة على التأثير على نتائج العمل الاستراتيجية والإدارية والتشغيلية للمؤسسة لإحداث فروق جوهرية في بيئة العمل (Rawat, 2014; Mangundjaya, 2014; Lizar, et al, 2014; Choong, 2011)، وهذا يتطلب من المدراء توفير فرص كبيرة لمروؤسيهم لإعطاء الآراء والاقتراحات حول التغييرات التشغيلية في عملهم (Choong, et al, 2011).

وهذه المجالات الأربعة تعكس توجهاً نشطاً وليس سلبياً لعمل الموظف ودوره في المؤسسة. (Chen et al, 2014) وأيضاً المحددات النفسية والشخصية له (Knol & Linge, 2009). وتشكل البنية الشاملة للتمكين النفسي (Chen et al, 2014)، فكلما كان مستوى هذه الإدراكات عالياً كان مستوى الدافع الذاتي عالياً (Seibert, Wang & Courtright, 2011) وهناك مجموعة متزايدة من الدراسات تدعم الإدعاء بأن التمكين النفسي يرتبط بالفرد، وأن الموظفين الأكثر ارتياحاً لديهم شعور متزايد من الكفاءة الشخصية، ومجموعة واسعة من المهارات والقدرات (Choong, et al, 2011). وأن الممارسات الإدارية عالية الأداء تؤدي إلى مستويات أعلى من التمكين النفسي من خلال الآليات المعرفية والوجدانية، كما أن الدعم الاجتماعي الذي يتلقونه يعزز التصورات النفسية للتمكين، من حيث الثقة بالنفس وشعورهم بالقيمة واحترام الذات، وينظرون إلى عملهم بأنه ذات معنى ومفيد لهم شخصياً، ويوفر لهم تقرير المصير والكفاءة والتأثير (Seibert, et al, 2011; Chen et al, 2014).

وركز العديد من الدراسات على تأثير التمكين النفسي على الرضا الوظيفي والأداء الفردي والإجهااد في بيئة العمل (Gunduz & Ozbag, 2014)، حيث يعد العمل الاجتماعي مهمة

صعبة، إذ يعمل الأفراد غالباً في إطار القانون والمنظمات التي تخضع للتغييرات المتكررة في السياسات والممارسات، مع وجود قيود شديدة على الموارد، مما يؤدي إلى وجود العديد من المشاكل الوظيفية ومشاعر القلق اتجاه عملهم، (Collins, 2007). إلا أن التمكين يوفر لهم مناعة نفسية ضد الإجهاد، مما يساعدهم على التعامل مع الأحداث الضاغطة، وله تأثير إيجابي على أداء الموظفين (Yagil, 2006).

ويعد الوعي بالذات أحد السمات التي يمكن أن تؤدي إلى قيادة ناجحة وإدارة فاعلة للعاملين في مكان العمل، فهو الحالة النفسية التي يدرك الناس فيها صفاتهم ومشاعرهم وسلوكهم، حيث يؤدي الوعي الذاتي إلى فهم الذات نفسها، وتقييم نظرة الآخرين لها. (Hernandez, 2015; Luthanen, Ramsel, & Osatuke, 2015) وهو الأكثر أهمية من حيث ارتباطه بالذكاء العاطفي في مكان العمل. (Okpara & Edwin, 2015) كما أنه يؤثر على قدرة الأفراد على مراقبة وتعديل سلوكهم بما يتماشى مع أنظمة المؤسسة (Taylor, Wang & Zhan, 2012). ويتكون الوعي الذاتي من القدرات العاطفية التي تمكن الأفراد أن يكونوا أكثر فعالية، ولديهم علاقات ناجحة في مكان العمل، ويعني أيضاً قدرة الفرد لمعرفة عواطفه وآثارها، حيث ذكرت الدراسات بأن الأفراد الذين هم على معرفة بعواطفهم هم أكثر فعالية في مكان العمل، فهم يدركون ويفهمون مزاجهم وعواطفهم واحتياجاتهم، ويمكنهم تصور كيف تؤثر أفعالهم على الآخرين، مما يكون لديهم القدرة على توجيه مشاعرهم الإيجابية نحو إنجاز المهام. (Okpara & Edwin, 2015; Vago & Slibersweig, 2012). كما أن الوعي الذاتي يجنبهم تكرار نفس الأخطاء والعقبات، مما يمكنهم مواجهة التحديات بشكل أفضل (Rasheed, 2015) وهو يعد أيضاً مهارة حيث يختلف الناس في قدراتهم على إدارة ردود فعلهم العاطفية (Kaiser & Kaplan, 2006).

ويلعب الوعي الذاتي دوراً مهماً في تطوير التنظيم الذاتي الإيجابي، والعلاقات والخبرات الصحية الناجحة بين الأشخاص. وهو يتكون من العديد من المكونات المعرفية، والعاطفية، والاجتماعية التي تميز التجارب الذاتية للفرد (Erden, 2015).

ويعرف الوعي الذاتي بأنه درجة الاتفاق بين التقييم الذاتي للفرد وبين تقييم الآخرين له (Fleenor, Smither, Atwater, Braddy, & Sturm, 2010:1005). وهو أيضاً يرتبط بالبصيرة أي القدرة على اكتساب فهم دقيق وعميق لشخص أو شيء ما (Erden, 2015). والبصيرة لا توجد على المستوى المعرفي فقط وإنما على المستوى العاطفي، فالبصيرة العاطفية أن نعي العالم الداخلي الخاص بالأفراد، ومعرفة المعتقدات العميقة بما فيه الكفاية لتغيير نتائجهم السلوكية والعاطفية (Beck, Baruch & Balter 2004). ويعد الوعي

الذاتي العاطفي العنصر الأول من الوعي الذاتي، بحيث يكون لدى الفرد الكفاءة ليتين نقاط القوة والضعف، والتأمل والتعلم من الخبرة، والتعلم المستمر والتنمية الذاتية (Okpara & Edwin, 2015).

وقد اقترح عالم الاجتماع جورج ميد (١٩٣٤) أن يكون هناك تمييز بين تركيز الانتباه نحو البيئة (الوعي)، والانتباه الداخلي نحو الذات (الوعي الذاتي)، مما يمكن الشخص من معالجة المعلومات الواردة إليه من البيئة بنجاح والاستجابة لها بفاعلية. (in: Morin, 2011).

وقد حدد باس (Bass) نوعين من الوعي الذاتي هما:

أولاً: الوعي الذاتي الخاص: أي أن الفرد يركز شعوره وانتباهه على الجوانب الداخلية غير المشتركة، وهي التي تشكل لديه الذات الخاصة (ناجي وعزيز، ٢٠١٦). فعندما يتأمل الفرد في أفكاره ومشاعره الداخلية بشكل عميق يتشكل لديه معرفة عن ذاته تمكنه من اختبارها في بعض المواقف الاجتماعية، إلا أن الأفراد يختلفون فيما بينهم في تركيز الانتباه في أفكارهم ومشاعرهم (عزيز، ٢٠١٥).

ثانياً: الوعي الذاتي العام (الخارجي): ويعني الانتباه الذي يتركه الفرد لدى الآخرين عندما يكون هو موضوعاً اجتماعياً في مكان عام يراه فيه الآخرون وينتبه إليهم (ناجي وعزيز، ٢٠١٦).

ويعد الوعي الذاتي للاخصائين الاجتماعيين أساس العمل المهني، فهم بحاجة لأن يكونوا على علم بأدوارهم المهنية، وبحاجة للدعم من جانب الإدارة التنظيمية والمهنية، بالإضافة إلى وضع استراتيجيات خاصة لتطوير الوعي الذاتي لديهم، وإزالة القيود المهنية والشخصية التي تحد من تلبية الاحتياجات الاجتماعية (McClain, 2015 & Wheeler).

وقد تنوعت الدراسات التي تناولت التمكين النفسي والوعي الذاتي مع عدة متغيرات. فقد أجرت أبو غالي (٢٠١٦). دراسة هدفت إلى فحص العلاقات بين متغيرات التمكين النفسي والوعي بالذات والأمان الاجتماعي، والقوة التنبؤية للوعي بالذات والأمان الاجتماعي بالتمكين النفسي. تكونت عينة الدراسة من (٣١٥) من المرضى العاملين بالمستشفيات الحكومية في محافظات غزة. أشارت النتائج أن جميع متغيرات الدراسة ارتبطت بعلاقات إيجابية دالة إحصائياً. كما كشفت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى كل من التمكين النفسي والوعي بالذات والأمان الاجتماعي، تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي أو المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة.

أما دراسة النواجحة (٢٠١٦) فقد هدفت إلى التعرف إلى مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة مكونة من (٢٩١) من معلمي المرحلة الأساسية، والتحقق من وجود علاقة

ارتباطية بين التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة، والكشف عن وجود فرق في مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي وفقاً لمتغيرات (الجنس، والخبرة، والجهة المشرفة). أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التمكين النفسي والتوجه الحياتي، كما اتضح عدم وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس ما عدا بعد التأثير فقد كانت لصالح الذكور. فيما أشارت النتائج إلى وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، كما أشارت النتائج أن مستوى التمكين النفسي كان بدرجة مرتفعة.

في حين أجرت أبو طعمة وعاشور (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى معرفة دور مديري المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر في تمكين المعلمين، وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية من وجهة نظر المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (٤٩٨) من معلمي المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر. أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة. وقام نيل وستاندر ولطيف (Nel, Stander & Latif, 2015) بدراسة هدفت إلى التحقق من أن سلوك القيادة الإيجابي يمكن التنبؤ به من خلال التمكين النفسي والمشاركة في العمل والرضا الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (٣٢٢) من العاملين في الصناعات الكيماوية. توصلت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين سلوك القيادة الإيجابي والتمكين النفسي والمشاركة بالعمل.

أما آغي وسفاري (Aghaei & Savari, 2014) فقد أجريا دراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين التمكين النفسي والالتزام المهني، لدى عينة مكونة من (٢٣٠) من معلمي التربية البدنية. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والالتزام المهني.

وقد أشارت دراسة هشنوفا وألمبي وفرانكو (Hechanova, Alampay & Franco, 2006) التي هدفت لاستطلاع آراء (٩٤٥) موظفاً ومشرفاً لتحديد علاقة التمكين النفسي مع الرضا الوظيفي والأداء في خمسة قطاعات هي: الفنادق، والخدمات الغذائية، والخدمات المصرفية، ومراكز الاتصال، وشركات الطيران. توصلت الدراسة أن التمكين النفسي يرتبط إيجابياً بالرضا الوظيفي والأداء، وأن الرجال لديهم تمكين أكبر من النساء على مستوى الوظيفة والأداء.

فيما قام جوينور وبارترام (Joiner & Bartram, 2004) بدراسة هدفت لمعرفة دور الدعم الاجتماعي والتمكين النفسي في الحد من الإجهاد في العمل لدى الممرضات الاستراليات. توصلت الدراسة أن الدعم الاجتماعي والمستمد من المشرف أو زملاء العمل يرتبط سلباً مع

ضغوط العمل. كذلك يرتبط التمكين النفسي سلباً مع ضغوط العمل. وعن أهمية الوعي الذاتي في الأداء التنظيمي، أجرى أوكبرا وآخرون (Okpara, et al, 2015) دراسة هدفت إلى بحث العلاقة بين الوعي الذاتي والأداء التنظيمي في الصناعات المصرفية النيجيرية. تكونت عينة الدراسة من (٢١٠) من مدراء المصارف في نيجيريا. أظهرت نتائج الدراسة بأن الوعي الذاتي يرتبط إيجابياً بصافي الربح والاستثمار. وأوصت الدراسة بضرورة اكتساب الموظفين الكفاءات الذاتية المرتبطة بالوعي الذاتي.

وقام الكعبي (٢٠١٠) بدراسة هدفت إلى معرفة درجة الشعور بالذات الخاصة وعلاقتها بالشخصية المزاجية لدى طلبة الجامعة. أظهرت نتائج الدراسة أن طلبة الجامعة يتمتعون بدرجة عالية من الشعور بالذات الخاصة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور. كذلك وجود تفاعل بين متغيري الشعور بالذات الخاصة ومجاميع الجنس والتخصص.

في حين أجرى القوازة (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى التعرف على الوعي الذاتي وعلاقته بالكفاية الاجتماعية لدى طلبة الصف العاشر في محافظة جرش. تكونت عينة الدراسة من (٢٠٢) من طلبة الصف العاشر. توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الوعي الذاتي والكفاية الاجتماعية، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى للجنس لصالح الإناث. وقام البديري (٢٠١٤) بدراسة هدفت إلى قياس كل من الوعي الذاتي وقلق الكينونة لدى طلبة الجامعة المستنصرية، والتعرف على دلالة الفروق لكل منهما وفق متغيرات الجنس والتخصص والصف، والتعرف على طبيعة العلاقة بين الوعي الذاتي وقلق الكينونة. تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) من طلبة الجامعة المستنصرية. أظهرت نتائج الدراسة أن طلبة الجامعة بشكل عام يتصفون بالوعي الذاتي، ولا يوجد علاقة ارتباطية بين الوعي الذاتي وقلق الكينونة عند الطلبة.

أما دراسة غولي والعيبيدي (٢٠١٢) فقد هدفت إلى قياس الوعي الذاتي لدى الطلبة المتفوقين في المرحلة الثانوية. تكونت عينة الدراسة من (١٣) طالباً لكل من المجموعة التجريبية والضابطة. أظهرت نتائج الدراسة بأن البرنامج الإرشادي له تأثير في تنمية الوعي الذاتي لدى الطلبة المتفوقين. وأن طلبة الجامعة يتصفون بالوعي الذاتي بشكل عام.

من خلال استعراض الدراسات السابقة اتضح للباحثة ما يلي:

- أهمية التمكين النفسي وأثره الإيجابي على أداء العاملين، وعلاقته بعدد من المتغيرات مثل الرضا الوظيفي، والالتزام المهني، والقيادة، والوعي الذاتي، مثل دراسة أبوغالي (٢٠١٦)،

ودراسة (Aghaei & Savari, 2014)، ودراسة (Nel, et al, 2015)، ودراسة (Hechanova, et al, 2006)، ودراسة (Joiner & Bartram, 2004)، ودراسة (et al, 2006) تناولت معظم دراسات الوعي الذاتي لطلبة المدارس والجامعات، وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل الأداء التنظيمي، وقلق الكينونة، والكفاية الاجتماعية، مثل دراسة القواقزة (٢٠١٥)، ودراسة البديري (٢٠١٤)، ودراسة غولي والعبيدي (٢٠١٣).

- توعدت الدراسات السابقة ما بين دراسة تنبؤية مثل دراسة أبوغالي (٢٠١٦)، ودراسة (Nel, et al, 2015). في حين كان هناك دراسات تجريبية مثل دراسة غولي والعبيدي (٢٠١٣). إضافة إلى الدراسات الارتباطية مثل دراسة (Hechanova, et al, 2006).

- إلا أن هذه الدراسة تتميز عن الدراسات السابقة بأنها تناولت متغيري التمكين النفسي والوعي بالذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، وهذه الدراسة الأولى - بحدود علم الباحثة - التي تتناول هذين المتغيرين لهذه العينة.

مشكلة الدراسة

انبثقت مشكلة الدراسة من قلة الدراسات التي بحثت في متغيرات الدراسة بالنسبة للأخصائيين الاجتماعيين خاصة في البيئة الفلسطينية، حيث لم تجد الباحثة أية دراسة تناولت هذين المتغيرين بالنسبة للأخصائيين الاجتماعيين، وهذا ينبع من ملاحظة الباحثة لأهمية دور الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية وسماتهم الشخصية التي تؤثر على عملهم، فهم يتعاملون مع كافة شرائح المجتمع، وخاصة الفئات المهمشة بكافة فئاتها، في ظل الأوضاع الاقتصادية الصعبة، والمشكلات الاجتماعية التي تزداد يوماً بعد يوم في المجتمع الفلسطيني. وفي مجتمع المخاطر، فإن الممارسة الموجهة نحو التمكين هي أفضل طريقة للقيام بها هي العمل الاجتماعي الوقائي (Törrönen, et al. 2013). كل ذلك يتطلب من الأخصائيين التحلي بمشاعر التعاطف والاحترام ونبذ الكراهية التعصب، وإيلاء المصلحة العامة أهمية أكثر من المصالح الخاصة، كذلك يتطلب منهم الإيمان بالقيم، ووضع الأهداف والطموحات، ومعرفة نقاط القوة والضعف، وتأثير ذلك على الآخرين، مما يتطلب منهم طاقة نفسية إيجابية قادرة على التعامل مع كل هذه المتغيرات، وهذا يدل على مستوى عالٍ من الصحة النفسية للإخصائيين، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات الاجتماعية المقدمة للمنتفعين، فرأس المال الاجتماعي يساعد على تعزيز التفاعلات بين أفراد المجتمع وتماسك المجموعة (Törrönen, Borodkina, Samoylova, & Heino, 2013).

أسئلة الدراسة

- تسعى الدراسة الحالية لمعرفة العلاقة بين التمكين النفسي والوعي بالذات، وذلك من الإجابة على الأسئلة الآتية:
١. هل توجد توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التمكين النفسي والوعي بالذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين؟
 ٢. ما مستوى التمكين النفسي لدى الأخصائيين الاجتماعيين؟
 ٣. ما مستوى الوعي بالذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين؟
 ٤. هل توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى التمكين النفسي والوعي بالذات تعزى لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة) لدى الأخصائيين الاجتماعيين؟

أهداف الدراسة :

- سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:
١. التعرف على العلاقة بين التمكين النفسي والوعي بالذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية.
 ٢. التعرف على مستوى التمكين النفسي والوعي بالذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية.
 ٣. كشف الفروق- إن وجدت- في مستوى التمكين النفسي والوعي بالذات تبعاً لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة).

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة الحالية من خلال تطرقها إلى موضوعات في علم النفس الإيجابي، والتي أصبحت كافة المؤسسات تدعم هذا التوجه الإيجابي لزيادة فاعلية العاملين بها، من خلال قدرتهم على التعامل الإيجابي والعمل من أجل المصلحة العامة، مما ينعكس بآثار إيجابية على المستوى المهني والأدائي للمؤسسة. وتطوي أهمية الدراسة من خلال أهميتها النظرية والتطبيقية.

الأهمية النظرية :

١. تعد هذه الدراسة- ويحدود علم الباحثة- هي الدراسة الأولى التي بحثت في متغيري الوعي بالذات والتمكين النفسي لدى الأخصائيين الاجتماعيين في فلسطين.

٢. التعرف على العلاقة بين التمكين النفسي والوعي بالذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في فلسطين.

٣. إثراء الجانب النظري عن مفاهيم الدراسة (الوعي بالذات والتمكين النفسي)، خاصة أن مفهوم الوعي بالذات من المفاهيم ذات الدراسات القليلة في البيئة الفلسطينية، وبحاجة لمزيد من البحث والاستقضاة.

الأهمية العملية :

١. ستشكل هذه الدراسة مدخلاً لدراسات وأبحاث أخرى تتناول متغيرات أخرى.
٢. يمكن الاستفادة من هذه الدراسة في تصميم برامج إرشادية وتدريبية خاصة بالعاملين لزيادة الفاعلية لديهم.

حدود الدراسة :

جرى تطبيق الدراسة على الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية في المحافظات الشمالية من فلسطين، بالفترة الواقعية بين شهري آب وأيلول من العام ٢٠١٧، وضمن حدود أدوات الدراسة المستخدمة وخصائصها السيكمترية (الصدق والثبات) التي وظفت لغاية تحقيق أهداف الدراسة.

مفاهيم الدراسة :

الوعي بالذات Self-Awareness: هو فهم الفرد الصادق للقيم التي يؤمن بها، والرغبات، وأنماط التفكير، والدوافع، والأهداف والطموحات، والاستجابات العاطفية، ونقاط القوة والضعف، وتأثير ذلك على الآخرين (Frisina, 2014).

أما التعريف الإجرائي للوعي بالذات فهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من أفراد العينة على مقياس الوعي بالذات المستخدم في هذه الدراسة.

التمكين النفسي Psychological Empowerment: عرفت سبريتزر (Spreitzer, 1995) التمكين النفسي بأنه "العنصر الدافعي والنفسي الذي يتشكل من أربعة أبعاد: المعنى والكفاءة والتصميم الذاتي والتأثير" (Nel, et al, 2015: 13).

أما التعريف الإجرائي للتمكين النفسي فهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من أفراد العينة على مقياس التمكين النفسي المستخدم في هذه الدراسة.

الأخصائيين الاجتماعيين: هم العاملون في مديريات وزارة التنمية الاجتماعية، والحاصلين

على مؤهلات علمية في الخدمة الاجتماعية والارشاد النفسي، ويعملون في مجال تقديم الخدمات للجمهور سواء كانت خدمات إرشادية أو خدمات تأهيلية وخدمائية. وزارة التنمية الاجتماعية؛ هي وزارة حكومية غير ربحية في دولة فلسطين وتنتشر مديرياتها ومؤسساتها في جميع محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة، ولها العديد من البرامج لخدمة قطاعات واسعة من المنتفعين سواء أكانت برامج مهنية، تأهيلية، خدماتية (مساعدات نقدية وعينية، صحية) وتقوم بدورها الإرشادي (نفسى، اجتماعي).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته طبيعة هذه الدراسة، حيث تم استقصاء آراء الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية حول طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والوعي بالذات من وجهة نظرهم، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الديمغرافية. كما استخدمت الباحثة المنهج المقارن للمقارنة بين متوسطات التمكين النفسي والوعي الذاتي حسب متغيري (الجنس، وسنوات الخبرة).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الأخصائيين الاجتماعيين بوزارة التنمية الاجتماعية من المديريات الشمالية من فلسطين، والبالغ عددهم (١٧٠) أخصائياً اجتماعياً من كلا الجنسين، وذلك حسب إحصائيات رسمية صادرة عن وزارة التنمية الاجتماعية لغاية أيلول/٢٠١٧.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الكلية من (٨٥) من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مديريات وزارة التنمية الاجتماعية للمحافظات الشمالية من فلسطين، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة، وتمثل ما نسبته (٥٠٪) من مجتمع الدراسة. ويبين الجدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيري (الجنس، وسنوات الخبرة).

وللتحقق من دلالات ثبات مقياس التمكين النفسي، تم تطبيق المقياس على (٥٠) ممرضاً وممرضة من خارج عينة الدراسة، وحساب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل كرونباخ ألفا لفقرات كل بعد من أبعاد المقياس، وبلغت قيم معاملات الثبات (٠,٨٤, ٠,٩١, ٠,٨٨, ٠,٩٣) لأبعاد المقياس (المعنى، والكفاءة، والاختيار، والتأثير)، وبلغت الدرجة الكلية (٠,٩٣). وهذه تدل على نسبة جيدة من الثبات.

وفي الدراسة الحالية قامت الباحثة بعرض الاستبانة على (٧) من المحكمين والمختصين في القياس والتقويم والتربية، وقد طُلب منهم إبداء الرأي في فقرات الاستبانة من حيث صياغة الفقرات، ودقتها اللغوية، ومدى مناسبتها وانتائها للمجال، وذلك إما بالموافقة أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، ولقد جرى الأخذ برأي الأغلبية في عملية تحكيم فقرات الأداة، واعتمدت الباحثة نسبة (٨٠٪) كمعيار لقبول الفقرة، وكان هناك اتفاق بينهم على صلاحية الأداة ومقروئيتها وأنها تفي بغرض الدراسة.

كما جرى التأكد من صدق الاتساق الداخلي لمقياس التمكين النفسي من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وذلك على عينة قوامها (٣٠) أخصائياً اجتماعياً من خارج عينة الدراسة، كما هو موضح في الجدول (٢).

جدول (٢)

نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات التمكين النفسي مع الدرجة الكلية

التمكين النفسي					
الفقرات	قيمة ر	الدلالة الإحصائية	الفقرات	قيمة ر	الدلالة الإحصائية
التأثير			المعنى		
١	٠,٧٢٤	٠,٠٠٠	٧	٠,٨٤١	٠,٠٠٠
٢	٠,٨٧١	٠,٠٠٠	٨	٠,٨٧٩	٠,٠٠٠
٣	٠,٨٦١	٠,٠٠٠	٩	٠,٨٣٣	٠,٠٠٠
الكفاءة			الاختيار		
٤	٠,٨٠٧	٠,٠٠٠	١٠	٠,٨٦٠	٠,٠٠٠
٥	٠,٨١١	٠,٠٠٠	١١	٠,٨٧٦	٠,٠٠٠
٦	٠,٧٧١	٠,٠٠٠	١٢	٠,٨٨٩	٠,٠٠٠

تشير المعطيات الواردة في جدول (٢) أن جميع قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لكل بعد دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بصدق عالي وأنها تشترك معاً في قياس التمكين النفسي.

وفي الدراسة الحالية قامت الباحثة بحساب الثبات لأداة الدراسة بأبعادها الأربعة (المعنى، والكفاءة، والتأثير، والاختيار) بطريقة الاتساق الداخلي، باستخراج معامل الثبات للمقياس بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) كما هو موضح في جدول (٣).

جدول (٣)

نتائج معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لمقياس التمكين النفسي بأبعاده الأربعة

٠,٧٥	٣	المعنى	البعد الأول	التمكين النفسي
٠,٧١	٣	الكفاءة	البعد الثاني	
٠,٨١	٣	التأثير	البعد الثالث	
٠,٨٥	٣	الاختيار	البعد الرابع	
٠,٨٦	١٢	الدرجة الكلية للتمكين النفسي		

تشير المعطيات الواردة في جدول (٣) أن أداة الدراسة بأبعادها المختلفة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات، حيث تراوحت درجات الثبات بين (٧١٪) وبين (٨٥٪) على أبعاد التمكين النفسي، بينما بلغت قيمة ألفا على الدرجة الكلية للتمكين النفسي (٨٦٪) وهذه نسبة معبرة عن درجة جيدة من الثبات.

ثالثاً: مقياس الوعي بالذات: تبنت الباحثة مقياس الوعي الذاتي لغولي والعبيدي (٢٠١٣)، والمكون من (٢٦) فقرة موزعة على مجالين: مجال الوعي الذاتي الخاص، ومكون من (١٤) فقرة، ومجال الوعي الذاتي العام والمكون من (١٢) فقرة. واستخدمت ثلاثة بدائل للإجابة (تطبق علي كثيراً: ٣ درجات، تطبق علي أحياناً: درجتان، لا تطبق علي أبداً: درجة واحدة). وقد طبق هذا السلم الثلاثي على جميع الفقرات الإيجابية، أما الفقرات السلبية فقد صححت بطريقة عكسية وهي (١، ٤، ٧، ٩، ١١، ١٢، ١٣، ١٥، ١٦، ١٩، ٢٠، ٢٥). وكان تقدير المتوسطات لتقدير درجة الوعي بالذات على النحو الآتي من (١ - ٦٦) منخفضة، من (١ - ٦٧، ٢٢ - ٢) متوسطة، من (٢ - ٢٣) مرتفعة. وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس من أدنى درجة إلى أعلى درجة (٧٨-٢٦). وقد عرض الباحثان المقياس على مجموعة من المحكمين للتحقق من الصدق الظاهري ومدى ملاءمة فقرات المقياس.

وفي الدراسة الحالية قامت الباحثة بعرض الاستبانة على (٧) من المحكمين والمختصين في القياس والتقويم والتربية في جامعة الاستقلال، وقد طلب منهم إبداء الرأي في فقرات الاستبانة من حيث صياغة الفقرات، ودقتها اللغوية، ومدى مناسبتها وانتمائها للمجال، وذلك إما بالموافقة أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، ولقد تم أخذ برأي الأغلبية في عملية

تحكيم فقرات الأداة، واعتمدت الباحثة نسبة (٨٠٪) كمعيار لقبول الفقرة، وكان هناك اتفاق بينهم على صلاحية الأداة وتفي بغرض الدراسة.

كما جرى التأكد من صدق الاتساق الداخلي لمقياس الوعي بالذات من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وذلك على عينة قوامها (٣٠) أخصائياً اجتماعياً من خارج عينة الدراسة، كما هو موضح في جدول (٤).

جدول (٤)

نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات الوعي بالذات مع الدرجة الكلية

الوعي الذاتي العام			الوعي الذاتي الخاص		
الدلالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرة	الدلالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرة
٠,٠٠٣	٠,٣٢٠	١٥	٠,٠٠١	٠,٣٤٨	١
٠,٠٠١	٠,٣٤٦	١٦	٠,٠٠١	٠,٣٤٥	٢
٠,٠٠٠	٠,٤٩٦	١٧	٠,٠٠٠	٠,٥٠٥	٣
٠,٠٠٦	٠,٢٩٤	١٨	٠,٠٠٠	٠,٥٠١	٤
٠,٠٠٠	٠,٥٢٠	١٩	٠,٠٠١	٠,٣٤٦	٥
٠,٠٠٠	٠,٤٨١	٢٠	٠,٠١٥	٠,٢٦٤	٦
٠,٠٠٥	٠,٢٩٩	٢١	٠,٠٠٠	٠,٥١٧	٧
٠,٠٠٠	٠,٥٠٤	٢٢	٠,٠٠٠	٠,٣٤٨	٨
٠,٠٠٠	٠,٤٠٩	٢٣	٠,٠٠٠	٠,٦٠٣	٩
٠,٠٠٠	٠,٥٢٩	٢٤	٠,٠٠٩	٠,٢٨٢	١٠
٠,٠٠٠	٠,٤٦٢	٢٥	٠,٠٠٠	٠,٤٤٩	١١
٠,٠٠٠	٠,٥٦٣	٢٦	٠,٠٠٠	٠,٤٤١	١٢
			٠,٠٠٠	٠,٦٨٢	١٣
			٠,٠٠٠	٠,٥١٣	١٤

تشير المعطيات الواردة في جدول (٤) أن جميع قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لكل بعد دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بصدق عالي وأنها تشترك معاً في قياس الوعي بالذات.

وقامت الباحثة في الدراسة الحالية باستخراج معامل الثبات للمقياس بطريقة كرونباخ الفا (Cronbach Alpha)، وذلك على عينة قوامها (٣٠) أخصائياً اجتماعياً من خارج عينة الدراسة، إذ تراوحت معاملات الثبات لأبعاد مقياس الوعي بالذات بين (٠,٦٤) لبعد

الوعي الذاتي الخاص، و(٧٢, %) لبعد الوعي الذاتي العام، بينما بلغت الدرجة الكلية لثبات الأداة (٧٦, %)، وهذا مؤشر جيد للثبات.

المعالجة الإحصائية :

تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، وتم استخدام الإحصاء الوصفي باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة واستجاباتهم على الأدوات، وقد فحصت فرضيات الدراسة عن طريق الاختبارات الإحصائية التحليلية التالية: معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، اختبار (ت) (t-test)، ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) كما استخدم معامل الثبات كرونباخ ألفا لحساب ثبات الأداة، وذلك باستخدام الحاسوب باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها :

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين متوسطات التمكين النفسي ومتوسطات الوعي بالذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين؟

للتحقق من صحة السؤال الأول استخدمت الباحثة معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للعلاقة بين الوعي بالذات والتمكين النفسي وذلك كما هو موضح في الجدول (٥).

جدول (٥)

نتائج معامل الارتباط بيرسون بين الوعي بالذات والتمكين النفسي

المتغيرات	الوعي الذاتي الخاص	الوعي الذاتي العام	د.ك للوعي بالذات	التمكين النفسي
الوعي الذاتي الخاص	معامل الارتباط	**٠,٣٠٦	**٠,٨٦٠	٠,٠٠٩
	مستوى الدلالة	٠,٠٠٤	٠,٠٠٠	٠,٩٣٤
الوعي الذاتي العام	معامل الارتباط		**٠,٧٤٩	**٠,٢٨٨
	مستوى الدلالة		٠,٠٠٠	٠,٠٠٧
الدرجة الكلية للوعي بالذات	معامل الارتباط			٠,١٦١
	مستوى الدلالة			٠,١٤١
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	معامل الارتباط			
	مستوى الدلالة			

* دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١ α) ** دالة إحصائياً بدرجة عالية عند مستوى (٠,٠١ α).

- يتضح من جدول (٥) ما يلي:
- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha < 0,05$) بين متوسطات الوعي الذاتي الخاص وبين بعد الوعي الذاتي العام والدرجة الكلية للوعي بالذات، في حين تبين أنه لا توجد علاقة إحصائية بين الوعي الذاتي الخاص وبين التمكين النفسي.
 - وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha < 0,05$) بين متوسطات الوعي الذاتي العام وبين الدرجة الكلية للوعي الذاتي وبين التمكين النفسي.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha < 0,05$) بين متوسطات الوعي الذاتي وبين التمكين النفسي. وتفسر الباحثة ذلك بأن الأخصائيين الاجتماعيين يمتلكون مجموعة من السمات النفسية والشخصية التي تؤهلهم للعمل كأخصائيين اجتماعيين، فليدهم العديد من الاستجابات المعرفية والعاطفية، التي تجعلهم يسيطرون على أعمالهم مما يزيد من فاعليتهم في العمل، فهم لديهم فهمٌ صادق للقيم والمعتقدات الذاتية التي يؤمنون بها، وهم على دراية تامة بدوافعهم وأنماط التفكير والأهداف والطموحات ونقاط القوة والضعف وتأثير ذلك على الآخرين، وهم بذلك قادرين على إدارة سلوكهم بشكل فعال، لذا فهم بما يمتلكونه من معرفة ووعي لذاتهم الخاصة قادرين على فهم الآخرين والتأثير بهم ويكون أدائهم بشكل أفضل، وهم قادرين على إدارة سلوكهم بشكل فاعل نظراً لما يملكون من مهارة ذاتية واعية، وهم أكثر فعالية في وظائفهم (Okpara, et al, 2015) كما أن الوعي بالذات يساعد الفرد على إدارة الذات وتحسين الأداء ومواجهة الضغوط ويساعده أيضاً في وضع الأهداف الواقعية (Rasheed, 2015). لذا لم يكن هناك علاقة بين التمكين النفسي والوعي الذاتي لدى الأخصائيين الاجتماعيين. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أبوغالي (٢٠١٦)، التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التمكين النفسي والوعي الذاتي.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

ما مستوى التمكين النفسي لدى الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية؟ للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التمكين النفسي لدى الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية، كما هو واضح في جدول (٦).

جدول (٦)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التمكين النفسي.

رقم	البعد	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
البعد الأول	المعنى	٨٥	٤,٥٦	٠,٥٢	مرتفعة جداً
البعد الثاني	الكفاءة	٨٥	٤,٧٠	٠,٤١	مرتفعة جداً
البعد الثالث	التأثير	٨٥	٤,٢٥	٠,٦٧	مرتفعة جداً
البعد الرابع	الاختيار	٨٥	٤,٠٢	٠,٧٤	مرتفعة
الدرجة الكلية للتمكين النفسي		٨٥	٤,٢٨	٠,٤٥	مرتفعة جداً

يتضح من جدول (٦) أن الدرجة الكلية للتمكين النفسي من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية جاءت بدرجة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للأبعاد (٤,٢٨) مع انحراف معياري قدره (٠,٤٥). كما تبين أن بعد (الكفاءة) جاء في المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة جداً وبمتوسط حسابي قدره (٤,٧٠)، وجاء في المرتبة الثانية بعد (المعنى) بدرجة مرتفعة جداً وبمتوسط حسابي قدره (٤,٥٦)، وجاء في المرتبة الثالثة بعد (التأثير) بدرجة مرتفعة جداً وكذلك وبمتوسط حسابي قدره (٤,٢٥)، في حين جاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بعد (الاختيار) بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي قدره (٤,٠٢).

وتعزو الباحثة ذلك بأن الأخصائيين الاجتماعيين على درجة عالية من المهنية والثقة بالنفس، وهذا يدل بأنهم يشعرون بالراحة في مكان عملهم، ولديهم ثقة بأداءهم المهني وكفاءتهم الشخصية، ولديهم العديد من القدرات والمهارات المهنية عالية الأداء، مما يجعلهم ينظرون إلى عملهم نظرة احترام وقيمة ذات معنى. وهذا يعد مؤشراً على الجهود المبذولة من وزارة التنمية الاجتماعية في تدريب الأخصائيين الاجتماعيين، وصقل مهاراتهم وتزويدهم بكثير من الدعم الإداري الذي يحتاجونه، وإتاحة الفرصة لهم لتحمل مسؤولية عملهم المهني واتخاذ القرارات المناسبة التي تختص بعملهم الميداني. وهذا يجعلهم مشاركين بوضع الخطط المهنية وتنفيذها لتحسين بيئة العمل المهنية. وهذا يعكس الرغبة والقناعة العالية لدى الأخصائيين بعملهم المهني ورغبتهم بتحقيق الإبداع والابتكار، مما يحسن من مستويات الخدمة المقدمة للجمهور بسبب السلوكيات الاجتماعية الإيجابية في بيئة العمل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة النواجحة (٢٠١٥).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث:

ما مستوى الوعي بالذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية؟ للإجابة عن سؤال الدراسة جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الوعي بالذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية، كما هو موضح في جدول (٧).

جدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الوعي بالذات وأهم أبعاده.

الرقم	البعد	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	الوعي الذاتي الخاص	٨٥	٢,٣٦	٠,٢٩	مرتفعة
٢	الوعي الذاتي العام	٨٥	٢,٢٥	٠,٢٢	متوسطة
	الدرجة الكلية للوعي بالذات	٨٥	٢,٣١	٠,٢١	متوسطة

يتضح من جدول (٧) أن الدرجة الكلية للوعي بالذات من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للأبعاد (٢,٣١) مع انحراف معياري قدره (٠,٢١). كذلك تبين أن أهم أبعاد الوعي بالذات تمثل في (الوعي الذاتي الخاص) حيث جاء في المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي قدره (٢,٣٦)، بينما جاء في المرتبة الثانية والأخيرة (الوعي الذاتي العام) بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي قدره (٢,٢٥).

وتعزو الباحثة ذلك بأن الأخصائيين الاجتماعيين لديهم الكفاءة والبصيرة لمعرفة نقاط القوة والضعف لديهم، فهم قادرين على التأمل الذاتي والتعلم من الخبرات والتنمية الذاتية. فالوعي الذاتي أساس العمل المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين، فهم يتمتعون بالبصيرة العاطفية التي تجعلهم يركزون الانتباه نحو الذات (Okpara & Edwin, 2015). ولا شك بأن الدورات المهنية المتخصصة التي يتلقاها الأخصائيون والتدريب على الخبرات المتنوعة، جعلتهم على وعي تام بقدراتهم لتطوير ذاتهم، مما يجعلهم قادرين على توجيه مشاعرهم الإيجابية نحو إنجاز المهام. وهذا يتيح لهم أيضاً المرونة والانفتاح في العلاقات مع الآخرين، التي تتسم بالتعاطف والتفهم والعطف على الآخرين، وهذا يعد جوهر العمل المهني الذي يقومون به، مما يزيد من جودة الأداء المهني وزيادة الفاعلية والإحساس بقيمة ومعنى العمل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة البديري (٢٠١٤)، ودراسة غولي والعبيدي (٢٠١٣).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0,05$) في متوسطات التمكين النفسي لدى الأخصائيين الاجتماعيين تعزى لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة)؟

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0,05$) في متوسطات التمكين النفسي لدى الأخصائيين الاجتماعيين تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية استخدمت الباحثة اختبار ت (t-test)، كما هو موضح في الجدول (٨).

جدول (٨)

نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في متوسطات التمكين النفسي لدى الأخصائيين الاجتماعيين تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	ذكر	٢٧	٤,٤٢	٠,٤٧	٠,٦٨٢	٨٣	٠,٤٩٧
	أنثى	٥٨	٤,٣٦	٠,٤٤			

* دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,01$) ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى ($\alpha \leq 0,01$).

يتبين من جدول (٨) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات التمكين النفسي لدى الأخصائيين الاجتماعيين تبعاً لمتغير الجنس، فقد بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للذكور (٤,٣٦)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى الإناث (٤,٣٦)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (٠,٦٨٢) عند مستوى الدلالة (٠,٤٩٧). وبناءً عليه تم قبول الفرضية الصفرية الرابعة. وتعزو الباحثة ذلك بأن الأخصائيين الاجتماعيين يخضعون لنفس الظروف المهنية والبيئية، ويتلقون جميعاً الدورات التدريبية التي تزودهم بالمهارات المختلفة، التي تعمل على رفع أدائهم المهني. كما أن التطور المهني يفتح آفاقاً واسعة أمام الذكور والإناث على حد سواء، وتشير هذه النتيجة أيضاً بأن الأخصائيين من كلا الجنسين قادرين على مواجهة المشكلات وإيجاد الحلول اللازمة، والتحكم بانفعالاتهم ومشاعرهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو غالي (٢٠١٦)، ودراسة النواجحة (٢٠١٥). تختلف مع دراسة أبو طعمة وعاشور (٢٠١٥)، ودراسة (Hechanova, et al, 2006).

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0,05$) في متوسطات التمكين النفسي لدى الأخصائيين الاجتماعيين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية السابعة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو موضح في الجدول (٩).

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمر	المتغير
٠,٥٧	٤,٢٣	١٢	أقل من ٥ سنوات	الدرجة الكلية للتمكين النفسي
٠,٤٣	٤,٢٩	١٩	بين ٥ - ٩ سنوات	
٠,٤٣	٤,٤٢	٥٤	١٠ سنوات فأكثر	

يتضح من جدول (٩) وجود تقارب في متوسطات درجات التمكين النفسي لدى الأخصائيين الاجتماعيين على اختلاف سنوات خبرتهم. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في جدول (١٠).

جدول (١٠)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات التمكين النفسي وفقاً لسنوات الخبرة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	بين المجموعات	٠,٣٤٥	٢	٠,١٧٣	٠,٨٥٦	٠,٤٢٨
	داخل المجموعات	١٦,٥٣٢	٨٢	٠,٢٠٢		
	المجموع	١٦,٨٧٨	٨٤			

* دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) $(\alpha < 0,01)$ ** دالة إحصائياً بدرجة عالية عند مستوى (٠,٠١) $(\alpha < 0,01)$.

يتضح من جدول (١٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (٠,٠٥) $(\alpha < 0,05)$ في متوسطات التمكين النفسي لدى الأخصائيين الاجتماعيين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية للتمكين النفسي (٠,٨٥٦) عند مستوى الدلالة (٠,٤٢٨)، وبناءً عليه تم قبلة الفرضية الصفرية الخامسة. وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الأداء المهني للأخصائيين يمتاز بجودة عالية، حيث تعتمد وزارة التنمية الاجتماعية إلى إفساح المجال لجميع الأخصائيين للتدريب وتطوير القدرات وصلل المهارات، وهذا غير مرتبط بسنوات الخبرة، عدا أن هؤلاء يعايشون نفس الظروف المهنية في بيئة العمل، ويمرون بنفس التجارب، ويتأثرون بنفس العوامل البيئية والمهنية والإدارية، كما أنهم يؤدون نفس الواجبات

الوظيفية والمهنية، لذلك فإن سنوات الخبرة لا تؤثر بمستوى التمكين لديهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو غالي (٢٠١٦)، ودراسة طعمة وعاشور (٢٠١٥)، وتختلف مع دراسة النواجحة (٢٠١٥).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha < 0,05)$ في متوسطات الوعي بالذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين تعزى لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة)؟
١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha < 0,05)$ في متوسطات الوعي بالذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين تعزى لمتغير الجنس.
للتحقق من صحة الفرضية استخدمت الباحثة اختبار ت (t-test)، كما هو موضح في الجدول (١١).

جدول (١١)

نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في متوسطات الوعي بالذات لدى الأخصائيين تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الوعي الذاتي الخاص	ذكر	٢٧	٢,٢٩	٠,٢٨	٠,٧٠٢	٨٢	٠,٤٨٤
	أنثى	٥٨	٢,٣٥	٠,٢٩			
الوعي الذاتي العام	ذكر	٢٧	٢,٢٧	٠,٢٢	٠,٥٠٢	٨٢	٠,٦١٧
	أنثى	٥٨	٢,٢٥	٠,٢٢			
الدرجة الكلية للوعي بالذات	ذكر	٢٧	٢,٢٣	٠,٢١	٠,٧٥٩	٨٢	٠,٤٥٠
	أنثى	٥٨	٢,٣٠	٠,٢٠			

* دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha < 0,01)$ ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى $(\alpha < 0,01)$.

يتبين من جدول (١١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الوعي بالذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين تبعاً لمتغير الجنس، سواء على الدرجة الكلية للوعي بالذات أو حتى على باقي الأبعاد الأخرى، فقد بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للذكور (٢,٢٣)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى (الإناث) (٢,٣٠)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (٠,٧٥٩) عند مستوى الدلالة (٠,٤٥٠). وبناءً عليه تم قبول الفرضية الصفرية الرابعة. وتفسر الباحثة ذلك بأن لكل شخص ذاتاً مستقلة عن الآخرين إلا أن الفرد وحده الذي يعلم عن ذاته الخاصة والعامة أكثر من غيره. كما أن جميع الأخصائيين لديهم المؤهلات المهنية والمهارات الحياتية والتدريب التي تجعلهم يعون لذواتهم، وقادرين على تحديد مفهوم

الذات لديهم، سواء كانوا ذكوراً أم إناثاً. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو غالي (٢٠١٦)، إلا أنها تختلف مع دراسة القواصرة (٢٠١٥).

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha < 0,05$) في متوسطات الوعي بالذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين تعزى لمتغير سنوات الخبرة. للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الوعي بالذات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو موضح في الجدول (١٢).

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة الوعي بالذات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمر	المتغير
٠,١٩	٢,٤٠	١٢	أقل من ٥ سنوات	الوعي الذاتي الخاص
٠,٢٢	٢,٣٩	١٩	بين ٥ - ٩ سنوات	
٣٠,٠	٢,٣٥	٥٤	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٢٩	٢,٢٦	١٢	أقل من ٥ سنوات	الوعي الذاتي العام
٠,٢٢	٢,٣١	١٩	بين ٥ - ٩ سنوات	
٠,٢٠	٢,٢٣	٥٤	١٠ سنوات فأكثر	
٠,١٩	٢,٢٣	١٢	أقل من ٥ سنوات	الدرجة الكلية للوعي بالذات
٠,٢٠	٢,٣٤	١٩	بين ٥ - ٩ سنوات	
٠,٢١	٢,٢٩	٥٤	١٠ سنوات فأكثر	

يتضح من جدول (١٢) وجود تقارب في متوسطات درجات الوعي بالذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين على اختلاف سنوات خبرتهم. ولفحص الفرضية جرى استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (١٣).

جدول (١٣)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات الوعي بالذات وفقاً لسنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الوعي الذاتي الخاص	بين المجموعات	٠,٠٤٤	٢	٠,٠٢٢	٠,٢٦٢	٠,٧٧٠
	داخل المجموعات	٦,٨١١	٨٢	٠,٠٨٣		
	المجموع	٦,٨٥٥	٨٤			

تابع الجدول (٥)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الوعي الذاتي العام	بين المجموعات	٠,٠٧٤	٢	٠,٠٢٧	٠,٧٥٦	٠,٤٧٣
	داخل المجموعات	٤,٠٠٨	٨٢	٠,٠٤٩		
	المجموع	٤,٠٨٢	٨٤			
الدرجة الكلية للوعي بالذات	بين المجموعات	٠,٠٥١	٢	٠,٠٢٦	٠,٦٠٥	٠,٥٤٩
	داخل المجموعات	٣,٤٩١	٨٢	٠,٤٣٠		
	المجموع	٣,٥٤٣	٨٤			

* دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١ α). ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى (٠,٠١ α).

يتضح من جدول (١٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (٠,٠٥ α) في متوسطات الوعي بالذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة على الدرجة الكلية للكلية للسلوك وباقي الأبعاد الأخرى، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية للوعي بالذات (٠,٦٠٥) عند مستوى الدلالة (٠,٥٤٩)، وبناءً عليه تم قبلة الفرضية الصفرية الثالثة. وتغزو الباحثة ذلك بأن وزارة التنمية الاجتماعية تعتمد إلى تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين سواء على الصعيد المهني أو الشخصي منذ بداية عملهم في الوزارة، مما يمكنهم من اكتساب مهارات متعددة وخاصة المهارات الذاتية والتي تجعلهم قادرين على مواجهة المشكلات واتخاذ القرارات وتقديم الخدمة بجودة عالية، وهذا لا يتأتى إلا إذا كانوا يمتلكون الوعي الذاتي الكامل بأنفسهم وبالظروف البيئية المحيطة، وبذلك يكون المجال متاحاً للجميع لاكتساب الخبرات والمهارات بغض النظر عن خبرتهم في العمل. وهذا ما أكدته (Okpara, et al, 2015) أنه من الضروري اكتساب الموظفين الكفاءات الذاتية التي تقودهم إلى الوعي الذاتي. وهذا يتفق مع دراسة أبو غالي (٢٠١٦).

توصيات الدراسة:

- في ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بما يأتي:
- توجيه المسؤولين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية إلى ضرورة عقد الدورات المهنية والتدريبية المتخصصة لزيادة كفاءات الوعي الذاتي، ومهارات الوعي العاطفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين.
- ضرورة إعداد حقيبة تدريبية لتدريب الأخصائيين الاجتماعيين على مهارات الوعي الذاتي والتمكين النفسي قبل الانخراط في الوظيفة.

- إجراء المزيد من الدراسات التي تعنى بقضايا التمكين النفسي مع عدد من المتغيرات الأخرى ومع شرائح مختلفة مثل المرشدين التربويين في المدارس.
- تصميم برامج إرشادية لتنمية السمات الشخصية الإيجابية للأخصائيين الاجتماعيين لزيادة فاعليتهم في العمل، وتقديم الخدمة الأفضل للجمهور.

بحوث مقترحة :

- تقترح الباحثة إجراء الدراسات الآتية:
- التمكين النفسي وعلاقته بسمات الشخصية لدى طلبة الجامعة.
- تأثير أساليب التنشئة الأسرية على الوعي الذاتي لدى الأبناء المراهقين.
- الصلابة النفسية كمتغير منبئ بالتمكين النفسي لدى ضباط الإسعاف في الهلال الأحمر الفلسطيني.

المراجع :

- أبو غالي، عطايف محمود (٢٠١٦). الوعي بالذات والأمان الاجتماعي كمتنبئات بالتمكين النفسي لدى المرضين والمرضات في محافظات غزة. مجلة رسالة التربية وعلم النفس. الرياض، (٥٤)، ٧٩-٥٧.
- أبو طعمة، نادية وعاشور، محمد (٢٠١٦). دور مديري المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر في تمكين المعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية من وجهة نظر المعلمين. المجلة الأردنية في العلوم التربوية. ١٢(٢)، ٢٥٥-٢٦٧.
- البديري، هاني (٢٠١٤). الوعي الذاتي وعلاقته بقلق الكينونة لدى طلبة الجامعة المستنصرية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية: جامعة المستنصرية.
- جرادات، ناصر محمد سعود، المعاني، أحمد إسماعيل، هاشم، طارق نائل (٢٠١٣). أثر التمكين الهيكلي في تحقيق التمكين النفسي للعاملين في المنظمات الأردنية العامة. مجلة جامعة الخليل للبحوث ب، ٨(١)، ٦٣-٨٩.
- عزيز، تقى بدري (٢٠١٥). الوعي الذاتي وعلاقته بالإقناع الاجتماعي لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للعلوم الصرفة، جامعة بغداد.
- غولي، حسن أحمد والعبيدي، مظهر عبد الكريم (٢٠١٣). أثر برنامج إرشادي (مقترح) لتنمية الوعي الذاتي لدى الطلاب المتفوقين في المرحلة الثانوية. دراسات تربوية. (٢٢)، ٤٢-٩.
- القواقزة، زيد (٢٠١٥). الوعي الذاتي وعلاقته بالكفاية الاجتماعية لدى الطلبة في محافظة جرش. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس والإرشاد والتربية الخاصة، جامعة عمان العربية.

الكعبي، كاظم محسن (٢٠١٠). الشعور بالذات الخاصة وعلاقتها بالشخصية المزاجية لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.

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

ناجي، ناجي محمود وعزيز، تقى بدري (٢٠١٦). الوعي الذاتي لدى طلبة الجامعة. مجلة كلية التربية. (٤)، ١٥٥-١٨٠.

Abd. Ghani. N., Hussin, T. & Jusoff, K. (2009). Antecedents of psychological empowerment in the Malaysian private higher education institutions. *International Education Studies*, 2(3), 161-165.

Abtahi, S., Abesi, S. (2007). *Empowerment of employee's*, (First edition). The Institution of Researches and management education of, Karaj.

Aghaei, N. & Savari, M. (2014). The relationship between psychological empowerment and professional commitment of selected physical education teachers in Khuzestan province, Iran. *European Journal of Experimental Biology*, 4(4), 147-155.

Beck, A. T., Baruch, E., & Balter, J. M. (2004). A new instrument for measuring insight: The Cognitive Insight Scale. *Schizophreni Research*, 1, 68(2-3), 319-329.

Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928- 951.

Cai, C., & Zhou, Z. (2009). Structural empowerment, Job satisfaction, and turnover intention of Chinese clinical nurses. *Nursing and Health Sciences*, 9, 397-403.

Cekmeclioglu, H. & Ozbag, G (2014). Linking Psychological Empowerment, Individual Creativity and Firm Innovativeness: A Research on Turkish Manufacturing Industry. *Business Management Dynamics*, 3(10), 01-13.

Chen, C., Zhang, A. & Wang, H. (2014). Enhancing the Effects of Power Sharing on Psychological Empowerment: The roles of management control and power distance orientation. *Management and Organization Review*, 10(1), 1350156.

Choong, Y, Wong. K. & Lau, T. (2011). Psychological empowerment and organizational commitment in the Malaysian private higher education institutions a review and research agenda. *Academic Research International*, 1(3), November, 236- 245.

- Collins, S. (2007). Statutory social workers: stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *British Journal of Social Work*, 1-21.
- Dewettinck, K, Singh, J. & Buyens, D. (2003). *Psychological empowerment in the workplace: reviewing the empowerment effects on critical work outcomes*. Belgium: Vlerick Leuven Gent Management School.
- Eerden's. (2015). Awareness: The effect of group counseling on awareness and acceptance of self and others. *Social and Behavioral Sciences*, 174(2015), 1465–1473.
- Fleener, J. W., Smither, J. W., Atwater, L. E., Braddy, P. W., & Sturm, R. E. (2010). Self–other rating agreement in leadership: A review. *Leadership Quarterly*, 21(6), 1005–1034.
- Frisina, M. (2014). *Influential Leadership: Change Your Behavior, Change Your Organization, Change Health Care*, Health Administration Press.
- Gantz, N. (2010). *Global Leadership Lessons for Nurses*. Canada: Renee Wilmeth.
- Gunduz, H. & Ozbag, G. (2014). Linking Psychological Empowerment, Individual Creativity and Firm Innovativeness: A Research on Turkish Manufacturing Industry, *Business Management Dynamics*, 3(10), 1-13.
- Hechanova, M.; Alampay, R. & Franco, E. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers, *Asian Journal of Social Psychology*, 9, 72–78, DOI: 10.1111/j.1367-2223.2006.00177.x
- Hernandez, W., Luthanen, A., Ramsel, D. & Osatuke, K. (2015). The mediating relationship of self-awareness on supervisor burnout and workgroup Civility & Psychological Safety: A multilevel pathanalysis, *Burnout Research*, 2(2015), 36–49.
- Joiner, T. & Bartram, T. (2004). How empowerment and social support affect Australian nurses' work stressors, *Australian health review*, 28(1): 56–64.
- Kaiser, R. B., & Kaplan, R. B. (2006). The deeper work of executive development: Outgrowing sensitivities. *Academy of Management Learning and Education*, 5(4), 463-483.
- Kara, D. (2012). Differences in Psychological Empowerment Perception of Female Employees Working in Hospitality Industry. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(4), 436-443.
- Knol, J. & Linge, R. (2009). Innovative behaviour: the effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 65(2), 359–370.

- Laschinger, H.; Wilk, P.; Cho, J. & Jerco, P. (2009). Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments: does experience matter? *Journal of Nursing Management*, 17, 636–646.
- Lizar, A., Mangundjaya, W. & Rachmawan, A. (2014). The Role of Psychological Capital and Empourment on Individual Readness For Chance, Proceedings of the Australian Academy of Business and Social Sciences Conference 2014 , *Journal of Developing Areas*, 1- 13.
- Malik, F, Chughtai, S., Iqbal, Z, & Ramzan, M. (2013). Does Psychological Empowerment Bring About Employee Commitment? Evidence from Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(1), 14-21.
- Mangundjaya, W. (2014). Psychological empowerment and organizational task environment in commitment to change. *International Journal of Business and Management*, II(2), 119-126.
- Mills, P. & Ungson, G. (2003). Reassessing the limits of structural empowerment: organizational constitution and trust as controls, *Academy of Management Review*, 28(1): 143-53.
- Morin, A. (2011). Self-Awareness Part 1: Definition, Measures, Effects, Functions, and Antecedents, *Social and Personality Psychology Compass*, 5(10), 807–823, 10.1111/j.1751-9004.2011.00387.
- Nel, T., Stander, M. & Latif, J. (2015). Investigating positive leadership, psychological empowerment, work engagement and satisfaction with life in a chemical industry, *Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1- 13.
- Okpara, A. & Edwin, A. (2015). Self-Awareness and Organizational Performance in the Nigerian Banking Sector, *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(1), 53-70.
- Rasheed, S. (2015). Self-Awareness as a Therapeutic Tool for Nurse/Client Relationship, *International Journal of Caring Sciences*, January-April, 8(1), 211-216.
- Rawat, P. (2011). Effect of Psychological Empowerment on Commitment of Employees: An Empirical Study, 2nd International Conference on Humanities, *Historical and Social Sciences*, 17, 143- 147.
- Saif, N. & Saleh, A. (2013). Psychological empowerment and job satisfaction in Jordanian hospitals. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(16), 250- 257 (Special Issue, August).
- Sak, G, Rothenfluh & Schulz, P. (2017). Assessing th predictive power of psychological empowerment and health literacy for older patients' participation in health care: a cross-sectional populationbased study, *BMC Geriatrics*. DOI 10.1186/s12877-017-0448-x.

- Seibert, S., Wang, G. & Courtright, S. (2011). Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review, *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981- 1003.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G.M. (2007). *Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work*. The Handbook of Organizational Behavior. Cooper and Barling (Eds.). Sage Publications.
- Taktaz, B., Shabaani, S. & Rahemipoor, M. (2012). The Relation between Psychological Empowerment and Performance of Employees, *Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies*, 1(5), 19-26.
- Taylor, N., Wang, M., & Zhan, Y. (2012). Going beyond self–other rating comparison to measure leader self-awareness. *Journal of Leadership Studies*, 6 (2), 6–31. <http://dx.doi.org/10.1002/jls.21235>.
- Torronen, M., Borodkina, O., Samoylova, V. & Heino, E.(2013). *Empowering Social Work: Research and Practice*, Palmenia Centre for Continuing Education, University of Helsinki, Kotka Unit Kopijyvä Oy.
- Uner, S. & Turan, S. (2010). *The construct validity and reliability of the Turkish version of Spreitzer's psychological empowerment scale*, BMC Public Health, <http://www.biomedcentral.com>.
- Vago, D. & Silbersweig, D. (2012). Self-awareness, regulation, and self, a framework for understanding the neurobiological mechanisms of mindfulness, *Frontiers in Human Neuroscience*, 6, 1-30, doi:10.3389/fnhum.2012.00296.
- Wheeler, D. & Mc Clain, A. (2015). *Standards and Indicators for Cultural Competence in Social Work Practice*, USA: National Association of Social Workers.
- Yagil, D. (2006). The relationship of service provider power motivation, empowerment and burnout to customer satisfaction. *International Journal of Service Industry Management*, 17(3), 258- 270.
- Yazdi, M. & Mustamil, N. (2015). Empowerment Potential: Big-Five Personality Traits and Psychological Empowerment. *International Business and Management*, 11(3), 62-69.