



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: 2022/.....

رقم التسجيل:

مستوى التمكين النفسي لدى عينة القابات العاملات  
في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد  
المسيلة

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس في

تخصص: علم النفس العيادي

شعبة: علم النفس

إشراف الدكتور:

بعلي مصطفى

إعداد الطالبات:

-شاكبي خولة

-عطوي مريامة

- كاكبة شيماء

السنة الجامعية: 2022/2021



## شكر وعرفان

أولاً الحمد لله يسر لي الصعاب على انجاز هذا العمل  
واتمامه

أتوجه بشكري وتقديري إلى الأستاذ المشرف الدكتور  
بعلي مصطفى على كل توجيه وارشاد.  
كما نتوجه بالشكر إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا  
العمل من قريب أو من بعيد.

إلى كل الطاقم الإداري والعمال بالمؤسسة العمومية  
الاستشفائية سليمان عميرات و بالأخص مدير المستشفى  
والأخصائيات النفسانيات  
الشكر والتقدير لهم جميعاً.



## فهرس المحتويات

شكر وعران

مقدمة .....

### الفصل الأول: مدخل عام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة.....4
- 2- أهمية الدراسة.....5
- 3- أهداف الدراسة.....6
- 4- الدراسات السابقة .....6
- 5- فرضيات الدراسة .....12
- 6- تحديد مفاهيم الدراسة .....13

### الفصل الثاني: التمكين النفسي

- تمهيد .....16
- 1- مفهوم التمكين.....17
- 2- التمكين النفسي.....18
- 3- أبعاد التمكين النفسي .....21
- 4- مجالات التمكين النفسي .....21
- 5- التفسيرات النظرية للتمكين النفسي.....22
- 6- متطلبات التمكين النفسي .....26
- 7- التمكين النفسي لدى القابلات .....27

28 ..... خلاصة

### الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

30 ..... تمهيد

31 ..... 1-الدراسة الاستطلاعية

31 ..... 1-1-الخصائص السيكومترية

34 ..... 2-الدراسة الأساسية

34 ..... 2-1-منهج الدراسة

35 ..... 2-2-مجتمع وعينة الدراسة

35 ..... 3-خصائص عينة الدراسة

37 ..... 4-حدود الدراسة

37 ..... 5-أدوات الدراسة

38 ..... 7-الأساليب الإحصائية المستعملة

### الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة

40 ..... خلاصة

42 ..... 1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى

43 ..... 2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى

44 ..... 3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية

45 ..... 4- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية

46 ..... 5- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

47	..... مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
49	..... خاتمة
52	..... قائمة المراجع
55	..... الملاحق

## فهرس الجداول

- الجدول رقم 1: يمثل طول الفئة ومستوياتها ..... 42
- الجدول رقم 2: يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد مقياس ..... 42
- الجدول رقم 3: يمثل قيمة اختبار "ف" لمعرفة الفروق في التمكين النفسي تعزى لمتغير  
الخبرة المهنية..... 44
- الجدول رقم 4: يمثل قيمة اختبار "ت" لمعرفة الفروق مستوى التمكين النفسي يعزى لمتغير  
الرتبة المهنية..... 46

# مقدمة

## مقدمة:

ان الاهتمام بالجانب النفسي والصحة النفسية من قبل الباحثين في علم النفس والمختصين في هذا المجال، قد أسفر عن التطرق الى مختلف الجوانب النفسية للفرد، والتي قد تؤثر على الفرد بصفة ايجابية أو سلبية بنسبة قليلة أو كبيرة، وقد توسعت المفاهيم النفسية وتتنوع وذلك للتعبير عن مختلف الحالات التي تصيب الانسان، وفي مختلف المواقف او المجالات، منها مصطلح التمكين النفسي الذي يعبر عن معتقدات وأفكار الفرد عن نفسه وعن كفاءته الذاتية، ومعرفة مهاراته الفعلية وقدراته في مختلف الجوانب.

ان قدرة الفرد على التمكن من التحكم في مختلف المواقف التي تصادفه في حياته وتجاوزها تمكنه من تحقيق مستوى مرتفع من التمكين النفسي، ويحدث هذا من خلال قدرة الإنسان على الحفاظ على صحته النفسية والجسدية، وسلامة علاقاته الاجتماعية، والقدرة على ضبط الوقت كيفية استثماره فيما يعود عليه بالفائدة، بالإضافة على الإيمان بقدراته ومؤهلاته العلمية والعملية التي تساعده في أداء عمله، وتمكنه من النجاح في أداء وظيفته، والقدرة على تجاوز مختلف الضغوط التي تنتج عن العمل.

ولعل من الوظائف التي تتطلب مستويات عالية من التمكين النفسي هي العمل في المستشفيات والمؤسسات الصحية، خاصة لدى القابلات، باعتبارها مهمة صعبة وتتعرض فيها للعديد من الضغوط لما تتحمله من مسؤولية في رعاية الأم ورعاية الطفل والحفاظ على سلامتهما، والعمل على توجيه الأمهات وتوعيتهن حول الولادة ورعاية المولود، بالإضافة الى ضغوط العمل داخل المؤسسات الاستشفائية، لذا وجب على القابلة التحلي بدرجة عالية من التمكين النفسي التي تمكنها من أداء مهامها بسهولة ومرونة، والقدرة على تجاوز المواقف الصعبة التي قد تتعرض لها، وايجاد الحلول بسهولة، باعتبارها مسؤولة بدرجة أولى عن سلامة الطفل الرضيع أثناء الولادة، وعن سلامة الأم في مرحلة الولادة، والاحساس بقيمة عملها والتحلي بالمسؤولية اتجاهه، وامتلاك القدرة والمهارة والكفاءة التي تجعلها مستعدة في أي لحظة، وفي أي موقف قد تتعرض له.

واستجابة لمتطلبات هذا الموضوع فقد تم تقسيم هذه الدراسة الى جانبين: نظري وتطبيقي مهدنا لهما بفصل تمهيدي، والذي قامت فيه الباحثة بعرض الإطار العام للدراسة

بداية بتحديد الاشكالية ثم الأهمية فأهداف الدراسة بالإضافة الى عرض مفاهيم أساسية لمصطلحات الدراسة مرورا ببعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

في حين أتى الفصل الثاني بعنوان التمكين النفس تطرقنا فيه إلى مفهوم التمكين والتمكين النفسي، أبعاد التمكين النفسي، مجالات التمكين النفسي، التفسيرات النظرية للتمكين النفسي، متطلبات التمكين النفسي وفي الأخير التمكين النفسي لدى القابات. أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقت تم تقسيمه إلى فصلين:

الفصل الثالث فقد جاء بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة بالتطرق عرض الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية بالإضافة إلى معرفة منهج ومجتمع وخصاء الدراسة وحدودها والأدوات المستخدمة في الدراسة وفي الأخير الأساليب الإحصائية المستعملة. أما الفصل الرابع فقد خصصناه لعرض وتحليل نتائج الدراسة.

وفي الأخير خاتمة ضمت استنتاجات الدراسة وأهم ما جاء في الدراسة.

# الفصل الأول

## مدخل عام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- أهمية الدراسة
- 3- أهداف الدراسة
- 4- الدراسات السابقة
- 5- فرضيات الدراسة
- 6- تحديد مفاهيم الدراسة

## 1- إشكالية الدراسة:

يوصف علم نفس الايجابي على أنه تيار مضاد لما يسمى بعلم النفس السلبي الذي كان سائدا منذ نشأة علم ن. حيث كان الاهتمام منصبا على دراسات الحالات السلبية للإنسان كالإحباط والفشل والعجز والعدوانية وغيرها من الاضطرابات والمشاكل النفسية الانفعالية والعقلية وعليه تولد لدى سيلجمان وزملائه بضرورة دراسة الحالات الايجابية للإنسان وما ينطوي عليها من قيم وفصائل وخصائص ايجابية يمكن استغلالها لتطوير حياة نوعية ولتنمية ذات الفرد وذلك بالتركيز على أوجه القوة بدلا من أوجه القصور وعلى الفرص بدلا من الأخطاء، وعلى تعزيز الامكانيات بدلا من التوقف عن المعوقات بمعنى تعزيز الصحة النفسية.

ومن بين أهم المتغيرات والمواضيع التي يعكف هذا العلم على دراسة كيفية الوصول إلى الكفاءة في تحقيق الأهداف والتوجهات نحو الحياة العامة والحياة المهنية على وجه الخصوص، وهذا ما يعرف بالتمكين النفسي. (سلاف مشري 2014 ص 219.220)

ويعتبر الأداء الوظيفي للقابلة لتقديم المساعدة للمرأة الحامل أثناء وبعد الولادة ويعتبر دورها مكملة للطبيب لذلك يعتبر التمكين النفسي لدى القابلات من أهم الدراسات التي يجب التطرق إليها ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي الذي أدى دراسة هذا المتغير ومن ثمة تتحدد مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- ما مستوى التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة تعزى لمتغير الرتبة المهنية؟

## 2- أهمية الدراسة:

يدرك الباحث أهمية دراسته من خلال طبيعة الظاهرة المدروسة والعينة المستهدفة بالدراسة وقيمتها العلمية وما يمكن أن تحققه من نتائج يمكن الاستفادة منها، وتكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

### 2-1- الأهمية النظرية:

1- تناول الدراسة لمتغير التمكين النفسي، والذي يمثل جانب من جوانب القوة في نفسية الفرد وذلك بالتركيز عليه للتغلب على الضغوطات التي تؤدي بالفرد إلى الاضطرابات النفسية.

2- أهمية عينة الدراسة المتمثلة في القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية الخاصة بالنساء والتوليد وذلك لأهمية الدور والخدمات التي تقدمها في المجتمع، خاصة أن دورها يعتبر النقطة الأولى لبداية حياة كل إنسان.

### 2-2- الأهمية التطبيقية:

1- قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، وهذا ما دفعنا إلى الاهتمام بهذه الفئة لعنا نلقي الضوء على بعض مشاكلها ومعاناتها.

2- توفير خلفية نظرية عن متغير التمكين النفسي يمكن أن تكون مرجع يستفيد إليه الطلبة والباحثين.

### 3- أهداف الدراسة:

إن هدف كل بحث علمي هو الوصول إلى نتائج تلقى مزيداً من الضوء على الظاهرة المدروسة الذي يؤدي بدوره إلى وضع القوانين التي تخضع لها الظاهرة النفسية، وهنا يكون العلم قد حقق شوطاً نحو التقدم الذي يمكنه من الوفاء بحاجات المجتمع وعليه يمكن ذكر أهداف الدراسة الحالية كما يلي:

1- تحديد مستوى التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة.

2- الكشف عما إذا كان هناك فروق في مستوى التمكين النفسي لدى القابلات تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

3- الكشف عما إذا كان هناك فروق في مستوى التمكين النفسي لدى القابلات تبعاً لمتغير الرتبة المهنية.

### 4- الدراسات السابقة:

يعرض هذا العنصر بعض الأدبيات السابقة حول متغيرات الدراسة وفق اطلاعنا كما يلي:

-دراسة (رياض أبا زيد 2010) في الأردن:

"أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي"

سعت الدراسة إلى الكشف عن مستوى التمكين النفسي وأثره على سلوك المواطنة لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، استخدمت المنهج الوصفي وعينة الدراسة اشتملت على 520 موظفاً، تم تطوير أداة الدراسة بعد الاطلاع على الدراسات السابقة في مجال التمكين النفسي، أظهرت النتائج عن وجود درجة عالية لمستوى التمكين

النفسي وسلوك المواطنة لدى العاملين، كما تبين وجود أثر للتمكين النفسي في سلوك المواطنة، ولم تظهر النتائج أية فروقات في اتجاهات العاملين تعزى لمتغير الشخصية.

-دراسة (رأفت جميل عكر 2013) فلسطين:

"العلاقة بين التمكين النفسي للمرشد والتوجه نحو الحياة المهنية".

-تهدف هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي للمرشد والتوجه نحو الحياة المهنية، تكونت عينة الدراسة من جميع المرشدين النفسيين في المدارس الحكومية في منطقة قضاء عكا شمال فلسطين للعام الدراسي 2013/2012، وقد تكون عددهم من (114) مرشدا ومرشدة اتبع الباحث في اجراء هذا البحث المنهج الوصفي الارتباطي بغية الوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة.

وأظهرت النتائج إلى وجود علاقة ايجابية دالة احصائيا بين التفاؤل والتمكين النفسي بجميع مجالاته باستثناء العلاقة مع التأثير، ووجود علاقة سلبية دالة احصائيا بين التشاؤم وبين مقياس التمكين النفسي بجميع مجالاته باستثناء العلاقة مع التأثير، وتبين أيضا أن درجة التمكين النفسي لدى المرشدين والمرشدات مرتفعة، وأيضا عدم وجود فروق احصائية تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات، باستثناء مجال التأثير وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة الأكثر، أما مجال التفاؤل جاء في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي وبدرجة مرتفعة، بينما جاء مجال التشاؤم في المرتبة الأخيرة، وبدرجة منخفضة، فيما بينت الدراسة عدم وجود فروق احصائية تعزى إلى أثر الخبرة في مجال التفاؤل، وجاءت الفروق لصالح الخبرة الأكثر وهما فئتا الخبرة من 5-10 سنوات وأكثر من 10 سنوات.

-دراسة (مجدولين عمر محمد بلعاوي 2015) في الأردن:

"أثر التمكين النفسي في جود العمل لدى العاملين في الجامعات الرسمية الأردنية"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى العاملين في الجامعة الهاشمية، ومدى انعكاس ذلك على مستوى جودة العمل لديهم، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين في الجامعة الهاشمية (مساعد مدير، رئيس ديوان أو رئيس شعبة، إداري، سكرتيرة) والبالغ عددهم 267 موظف وتم الاعتماد على الاستبانة وتم التطوير فيها.

أظهرت النتائج على ارتفاع مستوى التمكين النفسي لدى العاملين في الجامعة الهاشمية بكافة مجالاته وحسب الترتيب الآتي: ( مجال الجدارة، مجال أهمية العمل، مجال الاستغالية، ثم مجال التأثير). كما تبين أن معظم العاملين في الجامعة الهاشمية يقومون بأداء أعمالهم بجودة عالية، وقد أظهرت النتائج وجود فروقات ذات دلالة احصائية تعزى لأثر الجنس في مستوى التمكين النفس لدى العاملين في الجامعة الهاشمية، حيث جاءت الفروق لصالح الذكور، فيما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لأثري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة في مستوى التمكين النفسي لدى العاملين في الجامعة الهاشمية، حيث أكدت الدراسة على وجود فروقات ذات دلالة احصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي في مستوى جودة الأداء لدى العاملين في الجامعة الهاشمية، حيث جاءت الفروقات لصالح الدراسات العليا، فيما بينت الدراسة عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية تعزى للمتغيرين (الجنس، وسنوات الخبرة) لدى العاملين في الجامعة الهاشمية نحو جودة العمل.

-دراسة (علي عبد الرحمن صالح وحسين كريم حسين 2021)

"التطابق البيئي الشخصي المدرك وعلاقته بالتمكين النفسي"

سعت الدراسة للتعرف على العلاقة الارتباطية بين التطابق البيئي الشخصي المدرك والتمكين النفسي لدى موظفي جامعة القادسية، استخدمت المنهج الوصفي، وعينة الدراسة اشتملت على 400 موظفا وموظفة في جامعة القادسية الذين طبق عليهم مقياس التطابق البيئي الشخصي المدرك، وبناء مقياس التمكين النفسي وفق نظرية كرتشين سيرتز، أظهرت نتائج الدراسة أن موظفي جامعة القادسية لديهم تطابق بيئي شخصي مدرك مع أماكن وظيفتهم وأماكن عملهم ويتمتعون بالتمكين النفسي الذي يمكنهم من أداء مهامهم الإدارية كذلك توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المتغيرين لدى الموظفين.

-دراسة (دينا علمي عباس 2021).

"التمكين النفسي ودوره في تحقيق الهوية التنظيمية"

تهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من التمكين النفسي وأبعاده "الجدارة، الاستغلالية الذاتية، التأثير، المعني" والهوية التنظيمية، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي وعينة الدراسة اشتملت على 381 مفردة من العاملين في شركات القطاع العام للبتروك.

وتم الاعتماد على مقياس (Spreitzen, 1995) للتمكين النفسي ومقياس (Mael & Ashforth, 1992) أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة احصائية بين التمكين النفسي المتمثل في (الجدارة، المعني) تأثيرا ذات دلالة احصائية في مدى شعور العاملين بالهوية التنظيمية، بينما تبين عدم وجود علاقة تأثيرية بين أبعاد التمكين

النفسي المتمثلة في (الاستغلاية الذاتية، التأثير)، وبين الهوية التنظيمية في الشركات محل الدراسة.

-دراسة (علي عناد زامل العابدي 2021).

"الكفاءة الوالدية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى طلبة الجامعة"

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الكفاءة الوالدية والتمكين النفسي لدى الطلبة الجامعة، وكذلك الكشف عن العلاقة بين الكفاءة الوالدية والتمكين النفسي لدى الطلبة الجامعة، وقد تبقى الباحث مقياس الكفاءة الوالدية وبين مقياس للتمكين النفسي، استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وقد تحدد البحث الحالي بطلبة كلية التربية جامعة واسط للعام الدراسي (2019-2020) وتألفت عينة الدراسة الحالية من (400) طالبا وطالبة تم اختبارهم عشوائيا من المجتمع والبالغ عددهم 1400 طالبا وطالبة.

أظهرت النتائج على أن طلبة الجامعة في محافظة واسط يتمتعون بالكفاءة الوالدية، كما تبين أن طلبة الجامعة في محافظة واسط يتمتعون بالتمكين النفسي، وأثبتت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية دالة موجبة بين متغيري البحث الكفاءة الوالدية والتمكين النفسي.

- تعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة لا بد من مناقشتها من حيث أوجه الشبه والاختلاف فيما بينها ومع دراستنا وكذلك ملامح الاتفاق من حيث المنهج وعينة البحث والأدوات المستخدمة في الحصول على البيانات.

**1- من حيث الهدف:**

تباينت أهداف الدراسات السابقة والخاصة بالتمكين النفسي، فمنها من هدفت إلى الكشف عن مستوى التمكين النفسي وأثره على سلوك المواطنة لدى العاملين في مؤسسة

الضمان الاجتماعي في الأردن، كدراسة رياض ابازيد (2010)، ودراسة رأفت جميل عكر (2013) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي للمرشد والتوجه نحو الحياة المهنية، ودراسة مجدولين عمر محمد بلعاوي (2015) هدفت للتعرف على مستوى التمكين النفسي لدى العاملين في الجامعة الهاشمية ومدى انعكاس ذلك إلى مستوى جودة العمل لديهم، ودراسة علي عبد الرحمن صالح وحسين كريم حسين (2021) والتي سعت للتعرف على العلاقة الارتباطية بين التطابق البيئي الشخصي المدرك والتمكين النفسي لدى موظفي جامعة القادسية، ودراسة دنيا حلمي عباس (2021) التي تهدف إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من التمكين النفسي وأبعاده "الجدارة، الاستقلالية، التأثير، المعني" والهوية التنظيمية.

-في حين أن دراسة (علي عناد زامل العايدي 2021) هدفت إلى التعرف على مستوى الكفاءة الوالدية والتمكين النفسي لدى طلبة الجامعة.

-أما دراستنا الحالية فتهدف إلى معرفة مستوى التمكين النفسي لدى عينة من القابلات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة.

## 2- من حيث المنهج:

تباينت معظم الدراسات السابقة في المنهج فدراسة رياض أبازيد(2010) ودراسة علي عبد الرحمن صالح وحسين كريم حسين (2021) استخدموا المنهج الوصفي التحليلي، ودراسة رأفت جميل عكر (2013) ودراسة علي عناد زامل العايدي(2021) استخدموا المنهج الوصفي الارتباطي.

-أما دراستنا الحالية فاستخدمنا المنهج الوصفي.

### 3- من حيث العينة:

استخدمت أغلب الدراسات السابقة أحجام وأعداد العينة بصورة متفاوتة وتختلف من دراسة إلى أخرى، فدراسة رياض أبازيد (2010) استخدمت عينة اشتملت على (520) موظف، ودراسة رأفت جميل عكر (2013) استخدمت عينة (114) مرشد ومرشدة، أما دراسة مجدولين عمر محمد بلعاوي (2015) استخدمت عينة (267) موظف، في حين اعتمدت دراسة علي عبد الرحمن صالح وحسين كريم حسين (2021) على عينة (400) موظف وموظفة، أما دراسة دينا حلمي عباس (2021) اشتملت على عينة (381) مفردة، ودراسة علي عناد زامل العابدي (2021) استخدمت عينة من (400) طالبا وطالبة.

-أما دراستنا الحالية فقد أجريت على عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية العمومية سليمان عميرات المسيلة.

### 4- من حيث الأدوات:

بعض الدراسات المتعلقة بالتمكين النفسي تناولت في تطبيقها مقياس التمكين النفسي مثل دراسة رياض أبازيد (2010) ودراسة علي عناد العابدي (2021)، أما دراسة علي عبد الرحمن صالح وحسين كريم حسين (2021) ودراسة دينا حلمي عباس (2021) تبنا مقياس التمكين النفسي (Spreitzen)، أما دراسة مجدولين عمر محمد بلعاوي (2015) تم الاعتماد على فيها على الاستبانة وتم التطوير فيها.

-أما دراستنا الحالية فسوف نعتد فيها على مقياس التمكين النفسي للدكتور جاسم محمد عيدي (2019).

### 5- فرضيات الدراسة:

لكل دراسة فرضيات يبني عليها الباحث دراسته، وقد اعتمد الباحث على مجموعة منها تتوافق مع مشكلة الدراسة كما يلي:

\* مستوى التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة متوسط.

\* توجد فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

\* توجد فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة تعزى لمتغير الرتبة المهنية.

## 6- تحديد مفاهيم الدراسة:

إن المعالجة العلمية لأي موضوع تتطلب تحديد المفاهيم المستخدمة فيه، وعليه فقد تم تحديد بعض المفاهيم الأساسية في موضوع الدراسة كما يلي:

### -التمكين النفسي:

التمكين النفسي حالة ذهنية داخلية تحتاج إلى تبني وتملأ لهذه الحالة من قبل الفرد؛ لكي تتوفر لديه الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته» واختيار النتائج التي يريد أن يصل إليها. (لعور، 2014، ص7)

### التعريف الاجرائي:

هو القوى التحفيزية التي يكتسب من خلالها القابلات قدراتهم وتزيد ثقتهم ويرتفع مستوى ضميرهم وولائهم لتحمل المسؤولية وهو شعور ايجابي داخلي يتولد لدى القابلات العاملات نحو عملهم.

-القابلة: هي إطار صحي متخصص في رعاية ومتابعة وتوليد النساء الحوامل والعناية بالمولود الجديد.

**التعريف النظري :**

**التمكين النفسي:** يعرف التمكين النفسي بأنه دافع داخلي لدى الفرد يحثه على إنجاز مهمته الشخصية ويشمل معتقدات الأفراد حول معنى عملهم وقدرتهم على أداء معاملهم بنجاح وإدراكهم للحكم الذاتي وقدرتهم على التأثير في نتائج العمل.

**القابلة:** هي ممارسة صحية مؤهلة علمياً، ومدخلة لتقديم الرعاية الصحية الأساسية للسيدات اللاتي لا يخشى تعرضهن للخطر أثناء الحمل والمخاض والولادة والنفاس ولديها القدرة على تقييم الحالات ذات الخطورة وتحويلها إلى الطبيب المختص فهي مكملة لدور الطبيب.

(سندي، 1440هـ ص11)

# الفصل الثاني

## التمكين النفسي

تمهيد.

- 1- مفهوم التمكين.
- 2- التمكين النفسي.
- 3- أبعاد التمكين النفسي.
- 4- مجالات التمكين النفسي.
- 5- التفسيرات النظرية للتمكين النفسي.
- 6- متطلبات التمكين النفسي.
- 7- التمكين النفسي لدى القابلات.

خلاصة.

### تمهيد:

ينشد العلماء في شتى التخصصات والمجالات تسخير العلم والمعرفة لخدمة الانسان وذلك بجل مشكلاته والتغلب على الصعاب التي يواجهها في حياته وهو الهدف الأساسي لعلم النفس على العموم، فقد ظهر توجه جديد في علم النفس وهو ما يعرف بعلم النفس الإيجابي علي يد سليمان (1999) وهو أحد فروع علم النفس الذي يركز اهتمامه على الاكتشافات الإيجابية وأوجه القوى في شخصية الفرد.

\*ويعد التمكين النفسي من المفاهيم المعاصرة التي ترتقي بالعنصر البشري إلى مستويات راقية.

\*هذا ويعد التمكين النفسي من المتغيرات المهمة في علم النفس الإيجابي وذلك لأنه يمنح الفرد حرية في الأداء ومشاركة أوسع في تحمل المسؤولية ووعي أكبر بمعنى الدور الذي يقوم به.

## 1- مفهوم التمكين:

يعتبر مفهوم التمكين من الموضوعات الحديثة في الفكر الإداري والتي حظيت باهتمام المنظمات والمدراء وهو يعبر عن عملية إعطاء الأفراد سلطة أوسع في ممارسة الرقابة وتحمل المسؤولية وفي استخدام قدراتهم، ومن خلال تشجيعهم لاتخاذ القرار بمعناه الواسع لذا فإن هذا المنظور يشير إلى المشاركة بين العاملين والإدارة العليا. (حسين، 2016، ص14-15).

وتعني كلمة التمكين التقوية أو التعزيز والتمكين هو دعم البنية التحتية في المنظمة وذلك بتقديم المصادر النفسية وتعزيز الاستقلالية والمسؤولية الذاتية والتركيز على العاملين في المنظمة، ومنحهم القوة والمعلومات والمكافآت والمعرفة وحمايتهم في حالات السلوك الطارئ وغير المتوقع خلال خدمة المستهلك والتركيز على العاملين الذين يتعاملون مع المستهلك ويتفاعلون معه. (مازن، 2006، ص01).

ومن أهم التعريفات الخاصة بالتمكين حسب عطية حسين أفندي ما يلي: \* التمكين هو عملية إعطاء الأفراد سلطة أوسع في ممارسة الرقابة وتحمل المسؤولية وفي استخدام قدراتهم، ومن خلال تشجيعهم على اتخاذ القرارات. \* التمكين هو إعطاء الصلاحية للعامل في وضع الأهداف الخاصة بعملهم واتخاذ القرارات وحل المشكلات في نطاق مسؤولياتهم وسلطاتهم. التمكين هو نقل السلطات الكافية للعامل لكي يتمكنوا من أداء المهام الموكلة إليهم بحرية، دون تدخل مباشر من الإدارة، مع دعم قدراتهم بتوفير الموارد الكافية ومناخ ملائم وتأهيلهم فنيا وسلوكيا والثقة فيهم وقياس الأداء على أهداف واضحة. (أفندي، 2003، ص11).

ومن التعريفات الأخرى لمفهوم التمكين: هو دعم الفاعلية عند الموظف من خلال تمكينه من الحصول على استقلالية ضمن بنية العمل مع الحرص على أن يحافظ على تطور أدائه، والاستفادة من خبرته لتحقيق الأهداف المطلوبة منه. (مازن، 2006، ص 02).

والتمكين عند آخرين هو عدم القيام بالأشياء على أساس القوانين الجامدة بحيث ينظر أصحاب التمكين إلى القوانين على أنها وسائل مرنة لتحقيق غايات المؤسسة وأهدافها، ولكن المدير البيروقراطي التقليدي ينظر إلى القوانين على أنها غاية ووسيلة معا، لذلك تفعل البيروقراطية فعلها في كبح جماح الإبداع والتفكير المستقل، ولكن التمكين يحزر الفرد من الرقابة الصارمة والتعليمات الجامدة والسياسات المحددة، ويعطيه الحرية في تحمل المسؤولية عن التصرفات والأعمال التي يقوم بها، وهذا بدوره يحزره إمكانيات الفرد ومواهبه الكامنة التي حتما ستبقى غير مفعلة ومستغلة في ظل البيروقراطية الجامدة والإدارات المستبدة. (خميس، 2003، ص 89).

وبالتالي فالتمكين هو تأهيل العاملين وإطلاق قدراتهم الكامنة من خلال إتاحة المعلومات ومنحهم الحرية في صنع واتخاذ القرارات في المواقف التي تواجههم مع ضمان امتلاكهم القدرة والاستعداد و توفر الآليات للتطبيق مما يولد لديهم حتما الشعور بالراحة النفسية والثقة والرضا عن العمل.

### 2- التمكين النفسي:

الجزر اللغوي لمفهوم التمكين النفسي فقد ورد هذا اللفظ في القرآن الكريم في سورة يوسف الآية 53 بقوله تعالى: " وقال الملك اتوني به استخلصه لنفسى فلما كلمه قال إنك اليوم لدينا مكين امين" وتناوله الرازي في كتابه مختل الصحاح، فقد ورد لفظ مكن (مكنه) الله من الشيء و(تمكينا) و(أمكنه) منه بمعنى استمكن الرجل من الشيء وتمكن منه، أما في معجم لسان العرب فقد ورد تعريف التمكين بمعنى القدرة والاستطاعة وفي معجم

"كسفورد" الإنجليزي عرف الفعل Empower بأنه القدرة للفرد الممكن، ذلك إن التمكين النفسي يحوي عنصرا ومكونا محفزا وذا دافعية بتمكين الفرد وتفعيل قدراته الذاتية.

أما الجذر التاريخي لمفهوم التمكين النفسي فقد ظهر هذا المفهوم في الربع الأخير من القرن العشرين، ونفسيا واسهاما من علماء السيكولوجيا في إثراء الخزين المعرفي لمفهوم التمكين النفسي طرحوا رؤيتهم لهذا المفهوم على أنه مفهوم تحفيزي يتمحور ويدور حول دافعية الأفراد، وكفاءتهم واقتدارهم لرفع مستويات الدافعية والاقتدار لديهم ويرى أن تحرر الفرد من القيود والدعم له وإسناده وتعزيزه على المبادرة والإبداع ما هو إلا التمكين النفسي، فالفرد الذي لديه القدرة على اتخاذ القرار بشأن قضاياها يكون أكثر قابلية على إدارة المواقف ذات الطبيعة الصعبة من غير تردد وخسران للزمن، كل ذلك يجعل التمكين النفسي مكونا أصيلا في إبعاد الحياة الاجتماعية والاقتصادية بامتلاكه قابلية إحداث التغيير في الآخر سواء كان فرد أو جماعة ومن هذا المنطق وجدت الأدبيات تلك الصلة الوثيقة بين التمكين النفسي والثقة بالذات وتعزيز قدرتها بالفاعلية والمشاركة والاختيار الحر Free choice وذي الفاعلية المكثفة في وجودنا اليومي يفترض أن المتغير النفسي التمكين هو عملية Process تدعيم إحساس الأفراد بفاعليتهم الذاتية، بتعريفهم بمكوناتهم المثبطة والمضعفة لقوتهم ومحاولة إزالتها بتغيير أساليب التعليم والأنظمة الخاطئة المعتمدة وتحسين بنياتهم عبر التغذية بالمعلومات قيمته وأهمية التمكين النفسي تبرز وتتمظهر عبر الإسناد والتخزين والدعم لإبراز الكفاءات ودافعية الأفراد المنتجة اكمالا لمهامهم، بمعنى أن التمكين هو تنمية نفسية مستدامة لأفراد يملكون قابليات وقدرات لقيادة الذات بتفكير حر واستقلالية وفي ارتباطات هذا المتغير النفسي بغيره من المتغيرات النفسية أشارت الدراسات إلى وجود ارتباطات إيجابية مع المواطنة وكذلك علاقة إيجابية بالرضا الوظيفي، وكذلك الرابطة الإيجابية طمغت العلاقة بين التمكين النفسي والعمل الشعوري وكذلك إيجابية الارتباط كانت

هي السائدة بين التمكين النفسي ومبادرات الأفراد والمرونة النفسية والإبداع وإطلاق الطاقات الكامنة. (أبازيد. 2010. ص513)

تعددت وجهات النظر والتعاريف التي تناولت مفهوم التمكين النفسي نتيجة النظر إليه من وجهات نظر وزوايا مختلفة وسنستعرض أهم التعاريف والمفاهيم الواردة في هذا المجال : تعريف Cole: هو عملية اكتساب القوة اللازمة لاتخاذ القرارات والإسهام في وضع الخطط خاصة تلك التي تمس وظيفة الفرد واستخدام الخبرة الموجودة لدى الأفراد لتحسين أداء المؤسسة. (المهيرات، 2009، ص 22)

تعريف Caless(2004): التمكين النفسي هو أسلوب إداري ولكنه شعور نفسي بالمقام الأول بمعنى أن هذا الشعور وهذه الدوافع لا تعطى للعامل وإنما هي أشياء ذاتية متأصلة بداخلهم، كل ما تستطيع الإدارة العليا عمله هو توفير المناخ المناسب والبيئة المساندة لرعايته وتعزيزه. (أبا زيد، 2010، ص 500)

أما Blanchard (1996): فيعرف التمكين النفسي على أنه فلسفة إدارية حديثة تركز على الاهتمام بالعاملين في الخطوط الإشرافية للمنظمة بسبب علاقتهم المباشرة بالمتغيرات البيئية الأمر الذي يقتضي تمكينهم الياتح لهم التصرف المباشر في المواقف الجوهرية التي تعكس حسن استغلال فرص بيئية محتملة بالكيفية التي تتشابه مع تصرفات إدارة المنظمة ومالكها. (علي، 2015، ص112).

يعرف أيضا على أنه نقل السلطة والمسؤولية بشكل متكافئ من المديرين إلى المرؤوسين ودعوة صادقة للعاملين للمشاركة في سلطة اتخاذ القرار وفيه يكون المرؤوس الممكن مسؤولا عن جودة ما يقرره أو يؤديه، ومنه يمكن إيجاز تمكين العاملين كالتالي (مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وإعطائهم المزيد من الحرية في العمل والتصرف والرقابة

الذاتية مع دعم قدراتهم ومهاراتهم بتوفير الموارد الكافية والمناخ الملائم وتأهيلهم فنيا وسلوكيا والثقة فيهم. (حيدر، 2017، ص 20)

### 3- أبعاد التمكين النفسي:

**البعد الأول:** هو البعد الخاص بالتحكم المدرك، ويشتمل على:

المعتقدات نحو السلطة ونحو عملية صنع القرار، ومدى إتاحة المصادر (إلى أي مدى تكون المصادر متاحة)، والاستقلال في وضع جداول العمر ومعدلات وطرق الإنجاز فيه ومجمل جوانب العمر... الخ.

**البعد الثاني:** هو البعد الخاص بالكفاءة المدركة، ويعكس دورا هاما حيث يتطلب الإنجاز الماهر لواحد أو أكثر من المهام المطلوب إنجازها وكذلك يتطلب التقليد الناجح للدور غير الروتيني في المواقف المختلفة.

**البعد الثالث:** هو البعد الخاص باستدخال الهدف، بمعنى الحرص على تملك سبب وجيه أو رؤية مثيرة تتبناها قيادة منظمة. (أبو الحسن، وآخرون، 2014، ص 481، 493).

### 4- مجالات التمكين النفسي:

التمكين النفسي يعد مفهوم متعدد الوجود وغالبا ما يعرف في الأدب الإداري من خلال أربعة أبعاد مميزة ومستقلة وتكمل بعضها بعضا، وهي التي تخلق الشعور الداخلي والتوجه نحو العمل وتتمثل في أهمية العمل، التأثير، الجدارة، الاستقلالية ( Monon, 2001 velthouse, ) (1990. Thomas, and, Spreitzer 1996).

**أهمية العمل:** ويعني الإحساس بجودى وقيمة العمل من خلال توافق أهداف وقيم ومعتقدات الفرد من جهة مع متطلبات وأدوار العمل من جهة أخرى، فإذا كانت النظرة منسجمة وإيجابية فإن الوظيفة ذات قيمة، تؤدي إلى خلق معنى وبالتالي يصبح عمل الفرد محركا Engine يكن له الولاء والالتزام.

**التأثير:** وهي إدراك الفرد بأن له تأثيراً على نشاطات عمله وأنه يؤثر ويساهم في سياسات وقرارات المنظمة والتي تتعلق بعمله.

**الجدارة:** وهي اعتقاد الفرد أن لديه المهارة والكفاءة اللازمة لإنجاز الأعمال المطلوبة منه بإتقان وكفاءة وفاعلية عالية.

**الاستقلالية و حرية التصرف:** إضافة إلى الشعور بالكفاءة والقدرة الذاتية فإن الاستقلالية تعبر عن إدراك الفرد بحريته في تقرير إنجاز عمله، واختبار البديل المناسب حيث يبادر إلى تصميمه وإنجازه، بما يتناسب مع وجهة نظره وتقديره الخاص. (رياض أبا زيد، 2010، ص 500-501).

## 5- التفسيرات النظرية للتمكين النفسي:

### 5-1- التحليل النفسي الفردي وتفسيره للتمكين النفسي:

فكرة نظرية "آدلر" (1870-1937). تتمحور حول الشعور بالنقص، وكون هذا الشعور هو المحرك والقائد للسلوك البشري، فقد اهتم "آدلر" رائد علم التحليل النفسي الفردي بديناميات السلوك وكيف يدفع الشعور بالنقص الأفراد للأمام عبر إرادة القوة وبعتمادهم لأربعة أساليب في الحياة مبدؤها الأصل الذي تتحرك وفقه هو تحقيق التفوق أو الكفاح من أجل التفوق، عبر آليات وأدوات الجراءة والسيطرة والإصرار (شيلتر، 1982، ص 78) حدد "آدلر" قانوناً للحياة ومبدأً يتحرك عليه السلوك البشري والمتمثل في البحث عن اللذة والمتعة وتجنب الألم (ريغور، 1984، ص 259).

القوة الدافعة للسلوك هي قوة الإرادة وهي قوة نابعة من الشعور بالنقص تعمل وفق رغبة عالية لتضخيم الشخصية، هذه الرغبة هي رغبة تعويضية للتحرر من قيد الشعور بالنقص (Adler، 1984. P. 35). توجهات الأفراد ومشاعرهم وسلوكياتهم الراهنة رهينة بأهدافهم وتطلعاتهم المستقبلية كما يفترض "آدلر"، فغايات الأفراد تتمحور حول رغبات في

السطوة والقوة والسيطرة والإصرار، والفرد السوي يبتغي غايات وأهداف شعورية ذات جذر بعيد ومتكامل في فعاليته ونشاطه واهتمامه الاجتماعي لخدمة عائلته ومجتمعه بطريقة لا تقاطع فيها مع رغبات الآخرين ومصالحهم، وفي تفسيره للغاية وللهدف السوي عن الغاية والهدف غير السوي يرى "آدلر" أن السواء في الهدف يحقق تفوقا حقيقيا وأصيلا يبلغه بسلاطة وطمأنينة عبر أداة لديه هي قوة الإرادة أما السلوك غير السوي والذي هو راغب بالتفوق فأداته لذلك هي التجنبية للآخرين فلا يطبق التفاعل مع المجتمع إلا باعتماده أسلوب حياة تجنبية بشعوره بوهم التفوق في جنبه غير نافعة في الحياة (Cains, 2000. P.3).

قنوات و أساليب التنشئة الاجتماعية هي الصانعة لإرادة القوة أو ضعف هذه الإرادة. فالتنشئة التي يتلقاها الطفل في المرحلة المبكرة من طفولته، والمناحة شحنات عالية من الدال سوف لا يتعلم معها الطفل كيفية التعامل مع الذات والتعامل مع الآخرين؛ إلا عبر إعطائه الأوامر والإفراط برغبات الاستجابة الاجتماعية لما يريدوه بتفصيل عال لذواتهم وإفراط بحب أنفسهم، الفرد الذي يمارس مثل هكذا سلوك بعده تعبيراً عن صورة من صور إرادة القوة بجعل الآخرين انقياديين لتفضيلاته، يشترك الطفل المهمل مع المدلل بشعوره بنقص وقلة قيمة، فنرى فيه ضعف إرادة واستجابة وهزيمة ذات وقلة رغبة بالاهتمام الاجتماعي والتفاعلية مع الآخرين كنتاج لتعلم فقدان الثقة بالآخرين (فلسفي، 2002. ص184)، أما الناس الأسوياء فيكافحون تغطية لمشاعر النقص بإرادتهم القوية الخاصة بهم وبإيجابية العلاقات والاهتمام الاجتماعي والتفاعلية مع الآخرين واستجابات ايجابية أصيلة (Durbin, 1996. P6).

## 5-2- نظرية كرتشين سبريتزر: 1995 Gretchen Spretezen

من أوائل التفسيرات التي تناولت التمكين النفسي ما طرحه كونجر وكوننجر عام 1988 حيث ذكرا بأن التمكين النفسي هو تعزيز ودعم واسناد لمشاعر فاعلية الذات للأفراد والشعور بقيمة الذات، وإزاحة معرقات الاحساس بالضعف والوهن وفقدان القوة (Conger &

Gretchen (konungo, 1998. P. 474). هذا الطرح العلمي ابتنت عليه "كرتشين سبريتزر" Spretezer عام 1995 وأسست عليه بناء مقياس رباعي الأبعاد لقياس التمكين النفسي للأفراد، وترى سبريتزر أن هناك شروطاً نفسية تؤهل الأفراد للشعور بالسيطرة على سلوكهم، وهذه الاشتراطات هي ضرورة لهذا الشعور بالسيطرة والتمكين النفسي محققة توافقهم الذاتي والاجتماعي وكيفية ادراكهم لذواتهم، ومن مخرجات التمكين النفسي أنه يهيأ إطاراً فعالاً للعمل الدافع والمحرك والحفز للأفراد باتجاه السعي والشعور باستطاعة تشكيل الأدوار وتشكيل البيئة الخارجية، التمكين النفسي وفقاً لهذا الطرح هو حالة شخصية عقلية يدرك معها الفرد بممارسته التحكم والسيطرة في أداء عمل ذا معنى. الدوافع الذاتية هي المؤسسة للتمكين بادراك الأفراد لذواتهم وأدوارهم وكيفية تأديتها وهو ليس سمة ذاتية ثابتة. والأشخاص ذو التمكين النفسي يشعرون بأن عملهم وأدوارهم الحياتية مهمة وهو مهتمون بما يقومون به وهم يتجنبون المواقف غير الملائمة وقدراتهم التي يحكمون السيطرة عليها، التمكين النفسي مجموعة مكونات وعناصر نفسية تؤهل الأفراد من أداء أدوارهم بمهارات عالية تشتمل على أبعاد معرفية وتقنية وثقة بالنفس، هذه المهارات وهي بالضرورة متعلمة عند وضعها في إطار صحيح تمنح نتائج جيدة لوجود الأفراد: وبالضد النوعي لهذه المهارات فإن فقدانها سوف يؤسس لضعف وفقدان التمكين النفسي، ولحظة الانبثاق والبروز للتمكين النفسي تتلازم مع بدء العوامل الإدراكية للأفراد بالتوجه نحو تقبلهم لاستقلاليتهم ومسؤولياتهم وقدراتهم باتخاذ القرارات، ويتطور المفهوم زمنياً رأت كريتشين سبريتزر عام 1996 بأن الأفراد المتمكنين نفسياً ذو مستويات أكبر بالتحكم والضبط والسيطرة على متطلبات الحياة، مع استثمار أكبر للمعلومات والامكانيات فردياً، وبالإمكان توظيف عدد من الأساليب التي تنقل التمكين النفسي من الصعيد الفردي إلى التمكين الجماعي (Spretzen, 1996. P.483).

التمكين النفسي هو باعث وحافز داخلي وجوهري أصيل يتمظهر بعدد من المدارك هي الآتية:

1- **المعنى Meaning Fulness**: استشعار الفرد لقيمة ومعنى دوره الذي يؤديه، لذا فالمعنى يعتبر عن توافق ذاتي بين أدوار يؤديها الفرد من جهة وقيمه واعتقاداته من جهة أخرى، فعند تناسق هذه الاعتبارات فإن الدور المؤدي يكون ذا قيمة، وعند حدوث تناقض وعدم انسجام فإن ذلك سيكسر نقصان المعنى لذى الفرد وعدم التوافق نفسياً، مستندا كل ذلك إلى القيمة الممنوحة للهدف أو الغاية للواجبات أو المهام التي يقوم بها الفرد اعتماداً على معايير الذاتية وأفكاره، وهذا البعد يعني ادراك الفرد انه ذو قيمة ومعزله وللآخرين.

2- **الكفاءة Comfetence**: الشعور بالاقتدار والمهارة أمر مهم جداً ويعبر عن اعتقاد وثقة الفرد بقدراته على القيام بواجباته بمهارة عالية، الأفراد ذو الكفاءة يشعرون بإمكانية تأدية أدوارهم ومهامهم بإتقان، الكفاءة ذات صلة بفاعلية الذات وبالقدرة على الفهم الذاتي لأداء الدور والمهام الممنوحة للأفراد.

3- **حرية الاختيار (الاستقلالية) Freedom of choice**: شعور الفرد بحرية الاختيار عندما يربط الأمر بالإنجاز وعمل الأشياء وينتج عن ذلك الحق باختيار البديل المناسب لتنفيذ المهام بما يتناسب مع وجهة نظره وتقديره الخاص، حرية الإرادة تظهر ادراك الأفراد إلى امتلاكهم الخيار لتقدير أداء مهامهم ويبرز شعور الفرد بالسيطرة والتحكم بما يؤديه من مهام وواجبات بزيادة القابلية والقدرة على المبادرة ووضع القواعد المنظمة للسلوك، بمعنى آخر إنه كلما ارتفع شعور الفرد بحرية الاختيار والاستقلالية زاد تحكمه وضبطه وسيطرته على مهامه، وكذلك مقدار ما سيبدله من جهد، الاستقلالية تؤشر إلى المسؤولية الشخصية وحرية التصرف للفرد في نشاطاته أثناء العمل.

4- التأثير Impact: هو ادراك الفرد بتأثيره على مهامه ونشاطاته وعمله ومساهمته في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامه، ويعكس اعتقاد الأفراد بتأثيرهم على الآخرين من حولهم وهو أيضا ادراك حجم الدرجة التي يمكن من خلالها السماح للأفراد باقتراحات تخص البيئة التي يعيشون بها، والعكس صحيح فشعور الأفراد بعدم ارتباطهم ومشاركتهم الأهداف والقرارات التي تنتج الانجاز سيؤدي إلى فقدان وانعدام التمكين، والتمكين ذي الصلة بالرضا عن الذات وفعاليتها والابتكارية وانخفاض مناسب الضغط، وهو من المفاهيم ذات الجدوى الواجب مراعاتها لتحسين حياة الأفراد لما يمثله من تحصيلية عالية لشعور الأفراد بالسيطرة الذاتية على سلوكهم وحياتهم ودعمهم بالانخراط بالمجتمع (Sprenizer, 1995. P.1443).

#### 6- متطلبات التمكين النفسي:

من خلال التعريفات السابقة ومختلف الأدبيات والدراسات التي تناولت موضوع التمكين انفسى، فإننا نلمس هناك جانبين ضروريين في هذه العملية هما الادارة من جهة والعمل "القابلات" من جهة ثانية، فإذا كانت إدارة المؤسسة ترعى وتشجع عملية تمكين الموظفين وتهيئة الظروف التي تسمح للأفراد بممارسة كفاءتهم وقدراتهم في الرقابة على عملهم ما يقوي لديهم روح المبادرة والحرص على أداء أعمال ذات معنى.

والطرف الآخر في عملية التمكين هي الفرد نفسه، فإذا لم يكن الفرد على استعداد لأن يصبح موظفا فإن جهود المؤسسة وإدارتها ستفشل، وذلك لأن الاستقلالية هي حالة ذهنية وسياق إدراكي لا يمكن تطويره بمجرد فرصة على الانسان من الخارج.

فالفرد عندما تبنى هذه الحالة الذهنية مع تشجيع إدارة المنظمة على هذا البني، تتوافر لدى هذا الفرد الثقة بالنفس والقناعة بقدراته المعرفية التي تساعده في عملية اتخاذ القرار.

## 7- التمكين النفسي لدى القابلات:

الضغوط ظاهرة من ظواهر الحياة موجودة في كل مجالاته المختلفة الاقتصادية والثقافية حيث أصبح الفرد يواجه العديد من الضغوط في الأسرة والمدرسة وبين الأصدقاء وعلى جميع المستويات حتى أصبح يطلق على هذا العصر عصر الضغوط لارتفاع الشعور بالضغط بين الأفراد إذ شهدت العقود الأخيرة اهتماما متزايدا من جانب الباحثين بدراسة الضغوط النفسية بهدف الوقوف على طبيعتها وآثارها وكيفية التعامل معها.

وتعد القابلة محترفة ومسؤولة وخاضعة للمساءلة تعمل في إطار شراكة مع المرأة لتقديم الدعم اللازم والرعاية والمشورة خلال فترة الحمل أثناء الولادة وبعد الولادة تقوم بالتوليد على مسؤوليتها وتقدم الرعاية للمولود.

وتشمل رعاية القابلة على اتخاذ التدابير الوقائية وتعزز الولادة الطبيعية والكشف عن المضاعفات التي قد تتعرض لها الأم والطفل.

إذ يعد التمكين النفسي هو القوى يكتسب الأفراد من خلالها القدرة وتزيد ثقتهم ويرفع مستوى انتمائهم وولائهم لتحمل المسؤولية، والقدرة على التصرف لتحسين الأنشطة والعمليات ويتفاعلون في العمل من أجل اشباع المتطلبات الأساسية للعملاء في مختلف المجالات بهدف تحقيق قيم وغايات.

فظاهرة التمكين النفسي لدى القابلات لها آثار جانبية يزيد من مستوى الثقة لديهم وحب العمل وتحمل المسؤولية.

### خلاصة:

وفي الأخير تبين لنا أن التمكين النفسي تأخذ المتغيرات ذات الصلة الوطيدة بالموارد البشرية وأنه يختلف من فرد إلى آخر؛ فإذا كانت مقابلة ما نستطيع التأثير في عملها من خلال جدارتها وفهمها لعملها بينما نجد قابلة أخرى لا تستطيع التأثير في عملها وذلك يرجع لعدم فهمهم التفاصيل عملهم وأنهم لا يشعرون بأنهم عنصر مهم في الإدارة.

كما رأينا أن التمكين النفسي يقاس بعدة مؤشرات هي التأثير لجدارة أهمية العمل والاستقلالية وحرية التصرف.

# الفصل الثالث

## الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية

1-1- الخصائص السيكومترية

2- الدراسة الأساسية

2-1- منهج الدراسة

2-2- مجتمع وعينة الدراسة

3- خصائص عينة الدراسة

4- حدود الدراسة

5- أدوات الدراسة

7- الأساليب الإحصائية المستعملة

خلاصة

### تمهيد:

يهدف هذا الفصل من هذه الدراسة، إلى عرض مختلف الخطوات المنهجية التي اعتمدنا عليها لتحقيق الأهداف المذكورة سابقا من هذه الدراسة، بعد الإلمام بالجانب النظري الذي مهد لنا مشكلة الدراسة، الفرضيات، وأهمية وأهداف الدراسة بالإضافة إلى الفصل النظري حول التمكين النفسي، وفي هذا الفصل بعنوان الجانب المنهجي الذي من خلاله سعينا لتبيان المنهجية المتبعة في الدراسة من أجل الوصول إلى النتائج المرجوة من الدراسة.

## 1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة من خطوات البحث العلمي، حيث يتمكن الباحث من خلالها معرفة مجال الدراسة كذلك تساعد في تحديد الأدوات والتقنيات الملائمة لإمكانية إجراء الدراسة، وقد تمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة بين 12 فيفري إلى غاية 17 فيفري سنة 2022، وبعد الحصول على الموافقة لأجراء الدراسة بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة في التوليد سليمان عميرات، تم توزيع مقياس الدراسة على عينة من القابلات تم تحديدها بطريقة قصدية بحيث بلغ عددها 20 قابلة من المجتمع الذي يتكون من (50) قابلة، وكان الهدف منها هو تجريب الأداة ومعرفة مدى صلاحيتها لقياس متغيري الدراسة.

### 1-1- الخصائص السيكومترية:

#### صدق وثبات أداة الدراسة (مقياس):

تعتبر المصدقية والثبات من أهم الموضوعات التي تهتم الباحثين من تأثيرها البالغ في أهمية نتائج البحث وقدرته على تعميم النتائج، وترتبط المصدقية والثبات بالأدوات المستخدمة في البحث ومدى قدرتها على قياس المراد قياسه ومدى دقة القراءات المأخوذة من تلك الأدوات، وبالتالي قبل أن يقوم الباحث بطباعة أداة جمع البيانات في صورتها النهائية، ينبغي عليه أن يقوم باختبارها لتحديد نقاط الضعف فيها وتصحيحها قبل استعمالها في عملية استقصاء الآراء من المستجوبين، حيث يتم التأكد من مدى صلاحيتها بطرق عديدة كأن يتم اختبارها على عينة من الأفراد مختارة عشوائيا ومتشابهة في خصائصها مع مجتمع البحث، كما أن هذا الإجراء المتمثل في الاختبار الميداني للأداة لا يغني عن عرضها على المشرف على البحث وبعض الخبراء والباحثين الأكفاء في هذا الشأن للتعرف على وجهات نظرهم إلى جانب أنه من المهم كذلك أن يقوم الباحث بقياس الثبات للتأكد من جودة

قائمة الاستقصاء. (طويطي، 2018، ص. 141)

وبعدما تمت الاعتماد المقياس في شكله النهائي قمنا بإجراء الدراسة تجريبية المقياس على العينة الاستطلاعية، تضمن (20) فردا وتم إخضاع نتائج إجاباتهم لاختباري الصدق (صدق الاتساق الداخلي للعبارات المقياس والصدق البياني لمحاور المقياس) والثبات كما يلي:

#### أولا/ الثبات:

تم حساب ثبات هذا المقياس عن طريق التناسق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ القائمة على أساس حساب معدل الارتباطات بين عبارات المقياس ككل حيث بلغ 0,747 ومنه نستطيع القول بأن هذا المقياس ثابت، كما هو مبين بالجدول التالي:

#### الجدول رقم ( ) يوضح ثبات المقياس عن طريق ألفا كرونباخ

عدد العبارات	ألفا كرونباخ	المحاور
19	747,0	التمكين النفسي

ب/ الصدق:

#### 1- صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عباراته مع الدرجة الكلية له كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (9) عبارات، وهي (1، 2، 3، 5، 7، 9، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19) حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,631) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (17) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,382) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (16) والدرجة الكلية للمحور ككل، وجاءت الارتباطات بين عباراته مع الدرجة الكلية له كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ ) وعددها (4) عبارات، وهي

(4، 6، 8، 10) حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,340) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (6) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,296) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (10) والدرجة الكلية للمحور ككل وعموماً يمكن القول بأن مقياس التمكين النفسي صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم ( ) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس التمكين النفسي مع درجته الكلية

الدرجة الكلية للمحور	العبارات
0,500**	العبارة 1
0,547**	العبارة 2
0,486**	العبارة 3
0,296*	العبارة 4
0,475**	العبارة 5
0,340*	العبارة 6
0,587**	العبارة 7
0,331*	العبارة 8
0,510**	العبارة 9
0,328*	العبارة 10
0,491**	العبارة 11
0,394**	العبارة 12
0,584**	العبارة 13

0,476**	العبارة 14
0,553**	العبارة 15
0,382**	العبارة 16
0,631**	العبارة 17
0,413**	العبارة 18
0.554**	العبارة 19
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)	
* الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)	

## 2- الدراسة الأساسية:

بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية، وبعد التأكد من صلاحية الأدوات للاستخدام، سعينا إلى متابعة الدراسة الأساسية، والتي بواسطتها يمكننا الوصول إلى الإجابة عن تساؤلات الدراسة الحالية.

## 2-1- منهج الدراسة:

عرّف (الدغيمي، 1997، ص 33) المنهج بأنه: "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة لاكتشاف الحقيقة، أو هو الخطوات المنظمة التي يتبعها الباحث في معالجة الموضوعات التي يقوم بدراستها".

وقد تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة لملائمته لها، والذي يهتم بوصف الظاهرة كما هي في الواقع، ويقصد بالمنهج الوصفي "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة

عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (أبو القاسم عبد القادر عبد الله صالح وآخرون، 2001، ص. 10).

## 2-2-مجتمع وعينة الدراسة:

### 2-2-1-مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من قابلات المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد -سليمان عميرات-بالمسيلة، المقدر عددهم (50) قابلة.

### 2-2-2-عينة الدراسة:

نورد فيما يلي اختيار وخصائص عينة الدراسة.

### 01/ اختيار عينة الدراسة:

بعد معرفة وتحديد مجتمع الدراسة، تم اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع، وفي هذا الصدد عرّف (الداهري والكبيسي، 1999، ص. 49) العينة بأنها "جزء من مجتمع معنٍ يمثّل في خصائصه ذلك المجتمع اختصاراً للوقت والجهد والمال".

وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة قسدية من المجتمع الذي يتكون من (50) من قابلات المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد -سليمان عميرات- بالمسيلة، ونظراً لصغر العينة تم اختيار المسح الشامل للعينة.

### 3-خصائص عينة الدراسة:

تقسم عينة الدراسة حسب متغيرات السن، الخبرة المهنية، الرتبة المهنية، نوضحه فيما يلي:

### أ/ عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة:

يمكن توضيح خصائص عينة الدراسة حسب متغيرات (السن، الخبرة المهنية، الرتبة المهنية)

كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (1): يمثل مواصفات أفراد العينة الأساسية

النسبة %	التكرار		
34	17	سنة 20-30	السن
50	25	سنة 31-40	
16	8	سنة 41-50	
<b>100</b>	<b>50</b>	<b>المجموع</b>	
50	25	سنوات 1-5	الخبرة
12	6	سنوات 5-10	
22	11	سنة 10-15	
16	8	15 سنة فما فوق	
<b>100</b>	<b>50</b>	<b>المجموع</b>	
50	25	قابلة رئيسية	الرتبة
50	25	قابلة مساعدة	
<b>100</b>	<b>50</b>	<b>المجموع</b>	

من خلال نتائج الجدول المبين أعلاه، يتضح أن أغلب أفراد العينة من البالغين من العمر أقل من 31-40 سنة وذوي خبرة 5 سنوات فأكثر أما بالنسبة لعدد القابلات فكان بالتساوي بين القابلات الرئيسية والقابلات المساعدات.

#### 4- حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الحدود الموضوعية والبشرية والمكانية والزمنية التالية:

**01-الحدود الموضوعية:** دراسة مستوى التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد -سليمان عميرات- بالمسيلة.

**02-الحدود البشرية:** أجريت الدراسة على عينة من القابلات العاملات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد -سليمان عميرات- بالمسيلة والمقدر عددهم 50 قابلة.

**03-الحدود المكانية:** تم إجراء الدراسة في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد -سليمان عميرات- بالمسيلة.

**04-الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة (من 2022/02/12 إلى غاية 2022/03/10).

#### 5- أدوات الدراسة:

مقياس الدراسة الحالية حيث اشتمل على للدكتور جاسم محمد عيدي (2019).

هي مقياس التمكين النفسي فبعدُ مراجعة الأدبيات والدراسات والمقاييس الأجنبية التي درست مفهوم التمكين النفسي Psychological Empowerment ومن أجل بناء مقياس للتمكين النفسي تمّ الاطلاع على مجموعة مقاييس منها مقياس سبريتتجرز (1995) ومقياس الكنانني (2015) ومقياس بويكر (2016) وتمّ الإستفادة من هذه المقاييس بناء مقياس للتمكين النفسي للمرشدين التربويين» فقد تم أولاً تحديد رؤية مفاهيمية للتمكين النفسي. إشتملت على تعريف المتغير والذي بأنّه الحافز الداخلي الجوهرى الذي يورُ بعدد من المدارك العاكسة لمواقف الأفراد نحو مهامهم التي يقومون بها وهذه المدارك هي المعنى؛ الكفاءة؛ حرية الإرادة؛ والتأثير. (Spretzer, 1995, p.1444).

وُحدت أبعاد ومكونات التمكين بأربعة مكونات هي:

1- المعنى Meaning Fulness.

2- الكفاءة Comfetence.

3- حرية الاختيار Freedom of Choice.

4- التأثير Impact.

وقد تم تعريف كل مكون وتضمن المقياس (19) فقره؛ توزعت على مكونات المفهوم؛ بواقع 5 فقرات لمكون المعنى؛ وهي الفقرات (1-3-4-8-11)؛ و4 فقرات لمكون الكفاءة» وهي الفقرات (9-13-15-18)» و5 فقرات لمكون حرية الاختيار وهي الفقرات (2-6-10-12-16)؛ و5 فقرات لمكون التأثير وهي الفقرات (5-7-14-17-19). وإن جميع فقرات المقياس صاغة بالاتجاه الموجب أي باتجاه التمكين النفسي؛

علماً إن بدائل المقياس وأوزانها هي (تتطبق علي دائماً 5؛ تتطبق علي غالباً، 4 تتطبق علي أحيانا 3؛ تتطبق علي نادراً 2؛ لا تتطبق علي أبداً 1)؛ وإن أعلى درجة ممكن أن يحصل عليها المستجيب هي 95 في حين إن اقل درجة هي 19 إن الوسط الفرضي لمقياس بلغ (57) وإن الدرجة العالية تمثل تمكيناً نفسياً عالياً لدى المرشد التربوي؛ وتحقيقاً للصدق البنائي للمقياس استعملت طريقة المجموعتين المتطرفتين لغرض الحساب والكشف عن القوة التمييزية لفقرات المقياس؛ حيث بلغت حدود الدرجات للمجموعة العليا (89)؛ في حين حدود الدرجات للمجموعة الدنيا هي (22).

#### 7- الأساليب الإحصائية المستعملة:

للإجابة على تساؤلات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

01/ التكرارات والنسب المئوية.

02/ معامل الارتباط بيرسون

03/ معامل ألفا كرونباخ.

04/ المتوسط الحسابي.

05 / الانحراف المعياري.

06 / اختبار T-test.

07 / اختبار OneWay ANOVA.

### خلاصة:

من خلال ما تم التطرق إليه في الفصل التطبيقي الذي تناولنا فيه الإجراءات الميدانية بداية من الدراسة الاستطلاعية، مروراً إلى الدراسة الأساسية التي تناولنا فيها منهج الدراسة وعينة الدراسة، كما أشرنا إلى المعالجة الإحصائية عن طريق الرزمة الإحصائية (spss)، وهذا كترجمة النتائج الكمية إلى كيفية ودلالات لفظية ذات معنى، للوصول إلى ما نريد معالجته.

# الفصل الرابع

## عرض وتحليل نتائج الدراسة

- 1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى
- 2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
- 3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية
- 4- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
- 5- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
- 5- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

### 1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

والتي تنص: مستوى التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة مرتفع.

وللتحقق من الفرضية الجزئية الأولى قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات مقياس التمكين النفسي، حيث تم الحصول على الدرجة من خلال حساب طول الفئة كالتالي: أعلى درجة - أدنى درجة / عدد المستويات (03)

$$22.33 = 3 / 67 = 22 - 89$$

وبالتالي فان طول الفئة يساوي (1) وتحدد المستويات بإضافة طول الفئة إلى أدنى درجة وهي:

#### الجدول رقم 1: يمثل طول الفئة ومستوياتها

الرقم	طول الفئة	المستوى
01	[44.33-22]	منخفضة
02	[66.66-44.34]	متوسطة
03	[89 -66.67]	مرتفعة

#### الجدول رقم 2: يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد مقياس

الأبعاد	عدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
درجة الكلية لمقياس التمكين النفسي	50	74.66	7,744	مرتفع

من خلال جدول أعلاه يتضح أن: المتوسط الحسابي الكلي للتمكين النفسي بلغ 74.66 والانحراف المعياري قدر ب 7.74 وبدرجة مرتفعة وهذا ما يدل ويعني أن مستوى التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة مرتفع.

## 2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

والتي تنص: مستوى التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة مرتفع.

من خلال ما سبق بينت نتائج الدراسة أن مستوى التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد بالمسيلة مرتفع، حيث تعكس هذه النتيجة مدى ملاءمة ظروف العمل، وسلامة بيئة العمل التي ينتمون إليها، ما يؤدي الى زيادة ولائهم ورغبتهم المستمرة في العمل داخل المؤسسة الاستشفائية وتحمل المسؤولية اتجاه عملهم، ويزيد من ثقتهم بأنفسهم ويحقق لهم الاكتفاء الذاتي والرغبة المستمرة في العمل وإتقانه وبذل مجهوداتهم والعمل على تحسين الخدمات التي تقدم للنساء الحوامل، وكذلك ومواجهة مختلف الضغوط التي تواجههم داخل المؤسسة الاستشفائية، والشعور المستمر بالإيجابية والاندفاع نحو العمل.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (رياض أبازيد 2010) التي توصلت إلى أظهرت النتائج عن وجود درجة عالية لمستوى التمكين النفسي وسلوك المواطنة لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي، وكذلك دراسة (رأفت جميل عكر 2013) التي توصلت إلى أن درجة التمكين النفسي لدى المرشدين والمرشدات مرتفعة، ودراسة (مجدولين عمر محمد بلعاوي 2015) التي توصلت الى على ارتفاع مستوى التمكين النفسي لدى العاملين في الجامعة الهاشمية، وفضلا عما سبق فان دراسة (علي عبد الرحمن صالح وحسين كريم

حسين 2021) اكدت على تمتع موظفي جامعة القادسية بالتمكين النفسي الذي يمكنهم من أداء مهامهم الإدارية، كذلك دراسة (علي عناد زامل العابدي 2021) التي بينت أن طلبة الجامعة في محافظة واسط يتمتعون بالتمكين النفسي.

### 3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص: توجد فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

وللتحقق من صحة الفرضية قامت الباحثة باستخدام اختبار "ف" تحليل التباين الأحادي OneWay ANOVA لمعرفة الفروق في التمكين النفسي حسب الخبرة المهنية كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 3: يمثل قيمة اختبار "ف" لمعرفة الفروق في التمكين النفسي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة اختبار "ف"	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
غير دالة عند 0.01	0,206	1,583	0,254	3	0,762	بين المجموعات	التمكين النفسي
			0,16	46	7,38	داخل المجموعات	
				49	8,142	المجموع الكلي	

من خلال جدول أعلاه يتبين لنا أن قيمة اختبار "ف" بلغت 1.583 عند مستوى

الدلالة 0.000 وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة (0.01) (0.05) عليه نرفض فرضية

البحث التي تنص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية " ومنه فالفرضية الجزئية الثامنة لم تحقق.

#### 4- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص: توجد فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

من خلال ما سبق بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية، ويرجع ذلك الى التعرض إلى العديد من المواقف التي من شأنها أن تمكنهم من زيادة الخبرة، والقدرة على امتلاك التقنيات والمهارات التي من شأنها مساعدتهم على تجاوز المواقف التي يتعرضون لها، وتزيد من خبرتهم وكفاءتهم ومهارتهم في أداء عملهم، وتمكنهم من تجاوز المواقف الصعبة التي قد يواجهونها، والتمكن من التكيف مع مختلف الحالات والمواقف التي يتعرضون لها.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (رأفت جميل عكر 2013) التي توصلت الى عدم وجود فروق إحصائية تعزى إلى متغير الخبرة، كما تتفق مع دراسة (مجدولين عمر محمد بلعوي 2015) التي توصلت إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

### 5- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

والتي تنص: توجد فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة تعزى لمتغير الرتبة المهنية"

وللتحقق من صحة الفرضية قامت الباحثة باستخدام اختبار "ت" Independent semples test لمعرفة الفروق لمعرفة الفروق في مستوى التمكين النفسي حسب متغير الرتبة المهنية كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 4: يمثل قيمة اختبار "ت" لمعرفة الفروق مستوى التمكين النفسي يعزى لمتغير الرتبة المهنية.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العينة
غير دالة	0.057	-1,154	48	0,5	0,1	25	قابلة رئيسية
				0,28	0,0	25	قابلة مساعدة

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة اختبار الفروق "ت" والتي بلغت (0.057) عند مستوى الدلالة (0.01) و (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وأكبر من مستوى الدلالة (0.05) و بالتالي نرفض فرضية البحث التي تنص على انه: توجد فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة تعزى لمتغير الرتبة المهنية" ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، وهذا يعني أن الفرضية الجزئية السادسة للدراسة لم تحقق.

## 6- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

والتي تنص: توجد فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة تعزى لمتغير الرتبة المهنية"

من خلال ما سبق بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد بالمسيلة تعزى لمتغير الرتبة المهنية، وينعكس هذا إلى الدور المتواضع لمختلف الرتب المهنية، ومدى التوافق والتكافؤ المهني بين مختلف الرتب، ومرونة العمل داخل المؤسسة والظروف المهنية التي من شأنها زيادة الرغبة والدافعية والمسؤولية، والاحترام المتبادل واحترام القابلات لبعضهن البعض واحترام دور ومهمة ورتبة كل واحدة منهن، والعمل على مساعدة بعضهن البعض، والاستفادة من خبراتهن، كل هذه الظروف تساعد وتزيد من مستوى التمكين النفسي داخل المؤسسة الاستشفائية للقابلات، وتزيد كذلك روح المسؤولية اتجاه مهامهم وأدوارهم.

خاتمة

خاتمة:

وفي الأخير نستنتج من خلال دراستنا الحالية التي كانت بعنوان "التمكين النفسي لدى القابلات" وذلك من أجل التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد بالمسيلة، حيث تم إجراء الدراسة على مجموعة من القابلات العاملات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد بالمسيلة، من خلال اتباع الخطوات المنهجية اللازمة للتحقق من فرضيات الدراسة، وقد تم التوصل الى النتائج التالية:

- مستوى التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة مرتفع.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية".

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة تعزى لمتغير الرتبة المهنية"

ويرجع ذلك الى العديد من الأسباب والتي تتمثل في الادراك التام للقابلات لقيمة العمل الذين يقومون به، وقدرتهم على تحقيق التوافق بين متطلبات العمل والأدوار والمهام التي يقومون بها، والتمسك بالاعتقادات والقيم والسلوكيات التي تتطلبها مهنتهم، وامتلاك القدرة والكفاءة على أداء أدوارهم والسعي على أدائها على أكمل وجه، ومواجهتهم للضغوط والتخلص منها، والتركيز انتباههم نحو أداء واجبهم ومهنتهم.

توصيات واقتراحات:

في ضوء ما توصلت إليه من النتائج وفي ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة الى عرضها فريق البحث توصلنا إلى ما يلي:

## خاتمة

- 1- العمل على توجيه أنظار المسؤولين في المؤسسات الاستشفائية نحو مفهوم التمكين النفسي من خلال تنمية إدراك العاملين بأبعاد وأساليب التمكين النفسي.
- 2 \_ ضرورة أن تعطي المؤسسات الاستشفائية للموظفين أهمية كبرى من خلال إشعارهم بأهميتهم كموظفات وأهمية ما يقومون به ومنحهم مزيد من الأمان والاستقرار الوظيفي.
- 3- توفير الأعداد الكافية من القابلات لتمكينهم من القيام بواجباتهم على أكمل وجه في ضوء التزايد في الولادات.
- 4- العمل على تحسين صورة القابلة في المجتمع وذلك من خلال وسائل الإعلام المرئية المسموعة.
- 5- زيادة الدخل الشهري للقابلات بما يتناسب مع عبء العمل وغلاء المعيشة.
- 6- إجراء دراسات تتعلق بإدراك المجتمع لأهمية مهنة القابلة والعمل على تحسين نظرة المجتمع اتجاه هذه المهنة.
- 7- منح القابلات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد سليمان عميرات المزيد من الثقة في المشرفين التي تمكنهم من التصرف في المواقف التي يواجهونها.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. أبو الحسن. سميرة ومحمود، حماد وبحيري، صفاء (2014). التمكين النفسي للأم المعيلة بين الواقع والمأمول. مجلة العلوم التربوية، مصر، مج 22، ع3 يوليو.
2. إلهام أحمد سندي، الكتاب الارشادي للقبالات، مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، رياض، 1440هـ.
3. أم عبد محمد علي (2015): التمكين بين الفكر التنظيمي والفقہ الإسلامي، مجلة العلوم الإدارية، العدد10.
4. جاسم محمد عيدي، (2019)، التمكين النفسي وعلاقته بالصلافة النفسية لدى المرشدين التربويين، المدرس الدكتور المجلد 30. العدد4 .
5. خميس خولة عبيد (2003)، أثر الثقافة التنظيمية على تمكين العاملين، مذكرة ماجستير، جامعة عين شمس، مصر.
6. رياض أبازيد، (2010): أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، قسم إدارة الأعمال، كيفية إدارة المال والأعمال. جامعة آل بيت، الأردن، 24(2).
7. زهير عبد الحميد النواجعة (2015)، التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية، جامعة القدس المفتوحة، غزة.
8. سلاف مشري، جودة مشري، (2014)، جودة الحياة من منظور علم النفس الايجابي (دراسة تحليلية) مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 08 سبتمبر.
9. شلتز داون (1983). نظريات الشخصية، ترجمة حمد دبي الكربولي وعبد الرحمن القيسي. بغداد. مطبعة التعليم العالي.

10. عصام حيدر (2017)، دور تمكين الموارد البشرية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة ميدانية على العاملين الإداريين في الجامعة، مجلة جامعة البحث، دمشق، المجلد 8، العدد 39.
11. عطية أفندي حسين (2003)، تمكين العاملين-مدخل للتحسين و التطوير المستمر، المؤسسة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
12. عماد علي المهيرات. (2009). أثر التمكين على فاعلية المنظمة. عمان: دار جليس الزمان
13. مازن عبد العزيز (2006): التمكين الذاتي خطوة نحو التمكين المؤسسي، ط1، عمان دار إثراء للنشر.
14. هيام حاج حسين (2016): أثر التمكين الهيكلي والنفسي للموظفين رضا العملاء، دراسة مسحية للشركات التأمين في لاذقية، رسالة ماجستير، جامعة سوريا.
15. عاشور لعور (2014)، التمكين النفسي وتأثيره على المواطنة التنظيمية لدى أفراد الحماية المدنية، دراسة ميدانية بالمديرية الولائية لسكيكدة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة سطيف 2.
16. Menon, Sanjoyt. (2001), "Employee Empowerment. An Integrative psychological Approach". Applied psychology. An international Review.50(1), 153-180.
17. Moura, D; arambiolez and de Jesus, S, (2015) Psychological Empowerment and work Engagement as predictors of Work. Satisfaction A sample of hotel-Employees. Journal of spatial and organizational Dynamics Vol, 3, No,2. PP, 125-134.
18. Spreitzer, G. M(1996). « Social Structural characteristics of psychological Empowerment. Academy of Management Journal (39) 483-504.
19. Thomas, K W and Velthouse. B. A(1990). "Cognitive Elements of Empowerment ". Academy of Management Review. (15) 666-681.

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس  
استبيان



مستوى التمكين النفسي لدى عينة القابات العاملات في المؤسسة الاستشفائية  
المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة

إشراف الدكتور:

بعلي مصطفى

إعداد الطالبات:

شاهي خولة

-عطوي مريامة

- كاكة شيماء

السنة الجامعية: 2021-2022

مقياس التمكين النفسي

م/ استبانة

هذه الاستبانة هي جزء من بحث علمي أكاديمي يتوخى معرفة رأيك بعد من القضايا النفسية الاجتماعية المهمة في حياتك، ما عليك سوى قراءة كل الأسئلة وال فقرات أدناه بكل هدوء وتفحص، ثم التفضل بوضع علامة (X) تحت البديل الذي تراه مطابق لوجهة نظرك، وتذكر إن صراحتك وثقتك في الإجابة ستسهمان في جعل هذا البحث ناجح وصادق، ولا ينبغي ترك أي سؤال أو فقرة دون إجابة، علما انه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة فكل الإجابات جديرة بالأهمية والقبول. ولك وافر التقدير والاحترام.

## الملاحق

الرقم	العبارة	موافق جدا	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق أبدا
1	ادرك إن هدفي الأصيل في الحياة هو سعادتي وتحقيق.					
2	ما عجز عنه الآخرون. اشعر بمسؤوليتي عن الأحداث التي اتعرض اليها.					
3	معنى الحياة يكمن في احترام القيم الإنسانية.					
4	اتعامل بجير مع متغيرات الحياة التي تواجهني.					
5	نجاحي في مدرستي وعملي البحثي نتاج لحضوري وشخصيتي.					
6	سلوكياتي تعكس حرية اختياري في قراراتي.					
7	بصمتي واضحة في التغلب على الصعوبات التي تواجهني.					
8	رغبتني كبيرة في استكشاف ما هو جديد.					
9	أدرك إن الخبرات الحزينة والاحباطات لا تضعف عزيمتي وارادتي.					
10	حرיתי مكفولة في المناقشات الحادة مع زملائي.					
11	ولا أكتفي بالنجاح بل أبحث عن التميز.					
12	أرغب بالتغيير في نمط حياتي وأتحمل نتائج ذلك.					
13	أمتلك القدرة في المثابرة والعطاء حتى أنجز اعمالي.					
14	اشعر بقدرتي على تغيير أفكار أصدقائي.					
15	عندما اتمكن من حل مشكلة محددة أجد نفسي أكثر قدرة لحل المشكلات الأخرى.					
16	اخطط لمستقبلي ولا أتركه للظروف الخارجية.					
17	أؤمن بمقولة " أنت من تصنع وجودك".					
18	أعتقد أن النجاح يرجع إلى أسباب تتعلق بالفرد نفسه.					
19	قراراتي أتخذها بنفسني دون تأثير الآخرين.					

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Mohammed Boudiaf - M'vila  
Faculty of Humanities and Social Sciences  
Department of Psychology



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس

### تصريح شرقي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإتجاز بحث

أنا الممضي أسفله:

السيد (ة) فتيحة كاكّة الصفة: طالب. أستاذ. باحث طالبة

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 204444023 والمصادرة بتاريخ: 2019/2/5

والسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس

والمكفلة (ة) بإتجاز أعمال بحث ( مذكرة تخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)

عنوانها: مستوى التمكن من الفوائد عينه من القابلات العاهلات بألمست

المستفاد من البحث بالمسيلة والتوليد المسيلة

أصح بشرقي أنني أتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة

في إتجاز البحث المذكور أعلاه

التاريخ: 2020/6/14

توقيع المعني (ة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Mohammed Boudiaf - M'sila  
Faculty of Humanities and Social Sciences  
Department of Psychology



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس

### تصريح شرقي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله:

المسند (ة): صوفية عطوي الصفة طالب. أساتذ. باحث طالب  
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 3140950 والمصادرة بتاريخ: 2019/01/03  
والمسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس  
والمكفلة (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة تخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)

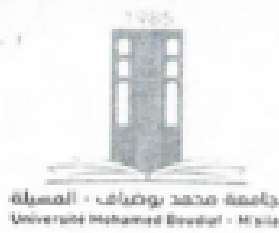
عنوانها: مسئول التفكير النفسي لدى عينتي من التلاميذ والعاملات  
في المدرسة الابتدائية بالصفحة بالنساء عن التوليد عليها أن عجزت بالمسيلة

أصرح بشرقي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة  
في إنجاز البحث المذكور أعلاه

التاريخ: 2020/01/11

توقيع المعني (ة)

المرجع: القرار 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس

المسيلة في : 2022/03/10

إلى السيد: مدير المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات المسيلة

### الموضوع: تسهيل مهمة إجراء الدراسة الميدانية

تحية عطرة وبعد ...

في إطار إنجاز دراسة ميدانية (مذكرة تخرج) لطلبة السنة الثالث ليسانس

الشعبة: علم النفس التخصص: علم النفس العيادي

نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطالب (ة) المذكور (ة) أدناه وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود  
أغراض البحث العلمي، وما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.  
عنوان الدراسة: مستوى التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء  
والوليد المسيلة

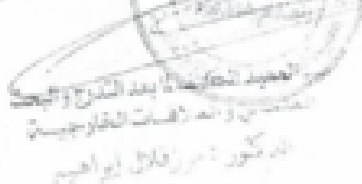
الرقم	الاسم واللقب	تاريخ ومكان الميلاد	رقم التسجيل
01	كأكة شيماء	2001/10/01 أولاد فراج المسيلة	191935081556
02	شاكي خولة	2000/08/21 برهوم المسيلة	191935081541
03	عطوي مريم	2001/01/18 برهوم المسيلة	191935081572

في الفترة الممتدة من : 2022/02/12 إلى 2022/03/10م

في الأخير لكم منا أسقى عبارات التقدير والاحترام

رئيس القسم

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي



الموافق  
بشرف

رئيس القسم  
بشرف

Téléphone / Fax  
E-mail

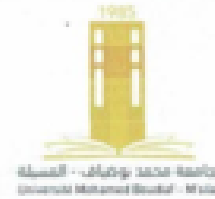
(213) 0355353054  
univ28psy@yahoo.com

قسم علم النفس . الهاتف / الفاكس  
البريد الإلكتروني



Faculty of Humanities and Social Sciences  
Vice-Dean's Office of the College for Studies and  
Student Services

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
إدارة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة  
الرقم: 2021/

تصريح شهري خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أدناه :

السيد (ة)، فكاك حنولة

الصفة (طالب، استاذ باحث، باحث دكتور)، طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم، 203941256

الصادرة بتاريخ، 19/11/20 عن دائرة، أولاد سيد القبالة

المسجل بكلية، العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم، علم النفس

تخصص، علم النفس العملي تحت رقم التسجيل، 191935051241

والمكلف بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة، دكتوراه) .

عنوانها، هستون التوكيد النفسي لدى عينة من القبالة العليا بتلمسان

الاشتمالية الكنتصمة البناء والتولية الكسيرة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة

الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في، 16/11/2021

امضاء الممضي (ة)،

المرجع: القرار الوزاري رقم، 933 المؤرخ في، 28-07-2016 المحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية وسفاحتها.

## الملخص:

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مستوى التمكين النفسي لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالنساء والتوليد المسيلة ، عبر تطبيق مقياس التمكين النفسي للدكتور جاسم محمد عيدي (2019)، وتحقيقا لهذه الاهداف تم اتباع المنهج الوصفي. اسفرت نتائج الدراسة عن: أولا، مستوى التمكين النفسي لدى عينة الدراسة مرتفع؛ ثانيا، لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؛ ثالثا، لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الرتبة المهنية.

**الكلمات المفتاحية:** التمكين، التمكين النفسي، القابلات.

### **Abstract :**

The main aim of the current study is investigating the level of the psychological empowerment among several Obstetricians at Slimane Amirat hospital- M'sila, it is specialised in Gynecology and Obstetrics, through the use of Dr Djassim Mohamed Aidi's the test of psychological empowerment (2019). In order to accomplish the study aim, the descriptive approach is adopted. The research findings revealed that: firstly, the level of psychological empowerment among the sample of the study is high; secondly, There were no statistically significant differences in the psychological empowerment among the sample of the study due to experience; thirdly, There were no statistically significant differences in the psychological empowerment among the sample of the study due to professional rank .

**Keywords:** Empowerment, Psychological Empowerment, Obstetrician.