



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي - الطور
الثاني -

الميدان: علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي دراسة ميدانية وتطبيقية حالة المؤسسة الوطنية
للأشغال البترولية الكبرى

من إعداد الطالبتين:

- تزوت يطو سهام
- دوابة مروة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/09 /10

أمام اللجنة المكونة من السادة:

- الدكتور /.....هتهات المهدي.....(أستاذ محاضر قسم "ب" جامعة قاصدي مرباح - ورقلة) رئيساً
الدكتور /.....ميلودي عبد العزيز..... (أستاذ محاضر قسم "أ" جامعة قاصدي مرباح - ورقلة) مشرفاً
الدكتور /.....خامرة طاهر.....(أستاذ محاضر قسم "أ" جامعة قاصدي مرباح - ورقلة) مناقشاً

الموسم: 2024/2023



جامعة قاصدي مباح - ورقلة -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي - الطور
الثاني -



الميدان: علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي دراسة ميدانية وتطبيقية حالة المؤسسة الوطنية
للأشغال البترولية الكبرى

من إعداد الطالبتين:

- تزوت يطو سهام
- دوابة مروة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/09 /10

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الدكتور /..... هتهات المهدي.....(أستاذ محاضر قسم "ب" جامعة قاصدي مباح - ورقلة) رئيساً

الدكتور /..... ميلودي عبد العزيز.... (أستاذ محاضر قسم "أ" جامعة قاصدي مباح - ورقلة) مشرفاً

الدكتور /..... خامرة طاهر.....(أستاذ محاضر قسم "أ" جامعة قاصدي مباح - ورقلة) مناقشاً

الموسم: 2024/2023

الإهداء

إلى أسمى آيات العطاء البشريّ، أُمي وأبي الغالين، أهدي ثمرة جهدي المتمثلة في هذا البحث المتواضع، عسى أن أكون مصدر فخر لكما. إلى من مدّت أياديهم في أوقات الضعف، غير راضين باستكانتي أهدي هذا البحث، إليكم يا أصدقائي الداعمين في أحلك الظروف أهدي لحظة فرحي. إلى الأقارب الذين وقفوا إلى جانبي، كما وقف أهلي أهدي هذا البحث، فأمنياتهم اللطيفة لي بالنجاح ودعمهم وتشجيعهم، مكّنتني اجتياز مرحلة من مراحل حياتي، فلکم جزيل الشکر

شكر وتقدير

قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): "مَنْ صَنَعَ إِلَيْكُمْ
مَعْرُوفًا فَكَافِيئُوهُ، فَإِنْ لَمْ تَجِدُوا مَا تُكَافِيئُونَهُ فَادْعُوا لَهُ حَتَّى تَرَوْا
أَنَّكُمْ قَدْ كَافَأْتُمُوهُ". (رواه أبو داود)

أتقدم بجزيل شكري إلى كل من مدوا لي يد العون
والمساعدة في إخراج هذه الدراسة على أكمل وجه

الملخص

تهدف هذه الدراسة لمعرفة مدى أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي دراسة ميدانية وتطبيقية حالة المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى ولتحقيق أهداف الدراسة تم جمع البيانات من خلال المقابلة وبالاعتماد على أداة الاستبيان كأداة رئيسية بحيث تم توزيعها على عينة عشوائية حجمها 30 موظف. وتم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج spss الاصدار الثاني والعشرين، وأظهرت نتائج الدراسة وجود التمكين النفسي والسلوك الإبداعي بشكل مرتفع في المؤسسة محل الدراسة، للتمكين النفسي دور في تعزيز بعد السلوك الإبداعي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي وأبعاده في تحسين السلوك الإبداعي للعاملين .

الكلمات المفتاحية: .التمكين النفسي ، السلوك الإبداعي ، المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى

This study aims to determine the extent of the impact of psychological empowerment on creative behavior through a field and applied study of the case of the National Petroleum Works Corporation. To achieve the objectives of the study, data were collected through interviews and relying on the questionnaire as a primary tool, which was distributed to a random sample of 30 employees. The data were analyzed and the hypotheses tested using the SPSS software version 22. The results of the study showed the presence of psychological empowerment and creative behavior at a high level in the institution under study. Psychological empowerment plays a role in enhancing the dimension of creative behavior. There is a statistically significant effect of psychological empowerment and its dimensions on improving the creative behavior of employees.


Keywords: Psychological empowerment, Creative behavior, National Petroleum Works Corporation

الصفحة	العنوان
II	الإهداء
III	الشكر
IV	ملخص
V	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
أ_د	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتمكين النفسي والسلوك الإبداعي	
	تمهيد
20_3	المبحث الأول: الإطار النظري حول التمكين النفسي والسلوك الإبداعي.
27_21	المبحث الثاني: الدراسات السابقة لموضوع الدراسة
27	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية وتطبيقية حالة المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى	
29	تمهيد
36_30	المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
53_37	المبحث الثاني: الدراسة الإحصائية: عرض، معالجة وتحليل نتائج الاستبيان
53	خلاصة الفصل
55_54	الخاتمة
56	المراجع
	الملاحق
	الفهرس

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
33	تقسيمات محاور وابعاد الاستبيان	1
34	مقياس ليكارت الثلاثي صفحة	2
35	معامل ألفا كرونباخ لدراسة	3
36	يوضح الاتساق الداخلي لابعاد محاور الدراسة	4
37	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس ص	5
38	بين توزيع افراد العينة حسب السن	6
39	توزيع دراسة حسب متغير المستوى التعليمي	7
40	توزيع دراسة حسب مستوى الوظيفي	8
41	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية	9
42	10 تحليل اجابات افراد العينة على عبارات للبعد الاول الاستقلالية	10
43	نتائج تحليل اجابات افراد العينة على عبارات البعد الثاني اهمية العمل	11
44	نتائج تحليل اجابات افراد العينة على عبارات البعد الثالث الكفاءة الذاتية	12
45	نتائج تحليل الاجابات افراد العينة للبعد الرابع التأثير	13
46	نتائج عبارة الحور الثاني السلوك الإبداعي	14
47	اختبار t للعينة الواحدة الفرضية الاولى	15
48	اختبار t للعينة الواحدة الفرضية الثانية	16
49	نتائج تحليل الانحدار المتعدد للاختبار الفرضية الثالثة	17
51	نتائج اختبار فرق المتوسطين لاراء المبحوثين محور لاول تبعا لمتغير الجنس	18

الصفحة	عنوان الأشكال	الرقم
14	منظور متكامل للعملية الإبداعية	1
15	أنوع اسلوك الإبداعي	2
18	عناصر السلوك الإبداعي	3
32	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الدراسة	4
38	تمثيل بياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	5
39	التمثيل البياني للتوزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	6
40	تمثيل بياني للتوزيع عينة حسب متغير المستوى التعليمي	7
41	تمثيل بياني للتوزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي	8
42	تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب نتغير الاقدمية	9
53	ملخص اختبار العينة	10

الصفحة	العنوان	الرقم
60	استمارة الاستبيان	01
62	نتائج SPSS	02



مقدمة عامة

1. توطئة:

شهد عصرنا الحالي ولازال يشهد على العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتعددة في شتى مجالات وميادين الحياة ، نتيجة الانفجار المعرفي وثور المعلومات والاتصالات والتسارع العلمي والتكنولوجي الهائل والعولمة وغيرها ، ويتزايد اهتمام المؤسسات في الوقت الحالي بموضوع بيئة العمل التي يقوم العاملون فيها بأداء المهمة الموكلة إليهم ، وأخذت هذه المؤسسات تدرك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف على المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه وأدائه والوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والمادية .

وقد أسهمت التطورات العلمية في دفع المنظمات والإداريين إلى السعي والتركيز نحو خلق ميزة تنافسية مستدامة بوصفها إحدى أهم مقومات البقاء في الوقت الحاضر، إذ تسعى المنظمات وتجتهد من اجل تحقيق التفوق في البيئة التنافسية فيعد عنصر الإبداع الإداري أحد أهم مقومات البقاء والنجاح وعنصر تنافسي مهم يميز المؤسسات عن بعضها، ونجد الإداريين يركزون عليه نظرا لأهميته في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.

2. طرح الإشكالية:

لفهم واقع المؤسسات الجزائرية المبحوثة وتأثير عوامل بيئتها التنظيمية على الإبداع، كان ينبغي الأخذ في الاعتبار بحث ظروف البيئة التنظيمية وما يسودها من ممارسات وسلوكيات تقترن بها. وهذا مما لا شك فيه سيفتح المجال إلى العديد من المناقشات والإشكاليات التي يمكن أهمها ما تم طرحه في هذا البحث من إشكالية تتمثل في:

ما مدى تأثير التمكين النفسي على تعزيز السلوك الإبداعي في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية

الكبرى؟

وتندرج تحت الإشكالية الرئيسية مجموعة الإشكالية فرعية كالتالي:

- ما مستوى السلوك الإبداعي السائد لدى العاملين فيالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والسلوك الإبداعي فيالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الإبداعي للعاملين فيالمؤسسة الوطنية للأشغال البتروليةتعزى للخصائص الديمغرافية؟

3. فرضيات الدراسة:

- يتميز العاملین بالمؤسسة محل الدراسة بسلوك إبداعي جيد في معاملاتهم الوظيفية
- توجد علاقة إرتباطية طردية قوية بين التمكين النفسي والسلوك الإبداعي لدى العاملين فيالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول السلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة الميدانية تعزى للخصائص الديمغرافية.

4. مبررات إختيار الموضوع:

- تتجلى مبررات إختيار موضوع الدراسة إلى ما يلي:
- الرغبة الشخصية في الإطلاع على الموضوع.
- التسهيلات المقدمة من المؤسسة محل الدراسة.

5. أهداف البحث:

سنحاول من خلال هذه الدراسة تحقيق الأهداف التالية:

- محاولة إبراز مفهوم لكل من التمكين النفسي والسلوك الإبداعي؛
- تحديد مستوى السلوك الإبداعي السائد فيالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى؛
- تحليل العلاقة بين التمكين النفسي والسلوك الإبداعي فيالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى.

6. أهمية البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة في:

- التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد بأبعاده المختلفة من وجهة نظر الموظفين فيالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى، مما يوفر لصانعي القرارات معلومات واقعية تساعد في تبني سياسات وإجراءات من شأنها تعزيز الأبعاد الإيجابية وتصويب الأبعاد السلبية، الأمر الذي يحسن من سوية المناخ التنظيمي السائد لما له من أثر واضح في رفع مستوى أدائهم ومعنوياتهم ومحهم الفرصة للإبداع والتطور الذاتي.
- كما تستمد هذه الدراسة أهميته من أهمية تبني السلوك الإبداعي لدى الموظفين إذ سيساعدهم على تبني أساليب عمل جديدة تختلف عن نمطية العمل التقليدية مما يسهم في حل مشكلات المؤسسة وتبني التغيير فيها هذا فضلاً عن معرفة محددات السلوك الإبداعي لتلافيها ومعرفة العوامل التي تعززه لتشجيعها من شأنه أن يسهم في جذب المبدعين لبيئة العمل وأن يصبح السلوك الإبداعي قيمة أساسية فيها.

- تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها من البحوث التي تنظر إلى المناخ التنظيمي السائد وتبني السلوك الإبداعي على أساس أنهما عنصران يكمل بعضهما بعضاً، حيث إن سلوك وفعاليات العمل بالنسبة للعاملين تعتمد بشكل رئيس على درجة الدعم والتشجيع التي يوفرها المناخ التنظيمي لهم. كما ستسهم هذه الدراسة عن طريق التوصيات التي ستقدمها في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين لما له من أثر فعال في تحقيق الفعالية التنظيمية.

7. منهجية الدراسة:

للإلمام بالموضوع من كل جوانبه والإجابة عن التساؤلات المطروحة ولتحقيق أهداف البحث وإختبار الفروض التي يتضمنها سنعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي حيث:

- سنعتمد على المنهج الوصفي عند التطرق إلى إستعراض الإطار المفاهيمي للتمكين النفسي والسلوك الإبداعي.
- وسنعتمد على المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية، وذلك من خلال تحليل نتائج أداة الإستبيان لإختبار صحة الفرضيات.

من بين الأدوات اعتمدنا على:

- برامج إحصائية: SPSS25, EXCEL2016؛
- الأساليب الإحصائية: النسب المئوية، التكرارات، الإنحراف المعياري؛
- إختبار (T TEST) لدراسة صحة الفرضيات؛
- إختبار التباين الأحادي (One Way Anova).

8. حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** تتمثل في الجانب النظري للدراسة حيث سيتم التطرق الى المفاهيم المتعلقة بالتمكين النفسي والسلوك الإبداعي؛
- **الحدود المكانية:** في الجانب الميداني سيتم إجراء دراسة إستبائية من خلال توزيع الاستمارة على عينة موظفي المؤسسة محل الدراسة
- **الحدود الزمنية:** إنجاز الدراسة ككل يتزامن مع السنة الجامعية 2024/2023 حيث تم تخصيص شهري مارس وأفريل 2024 لإنجاز الدراسة الميدانية.

9. صعوبات الدراسة:

— ضيق الوقت

- _ عدم وجود دراسات تدرس كلا المتغيرين
- _ بعد المسافة بين الجامعة ومكان الدراسة

10. هيكل البحث:

بغية تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم الدراسة بشكل متوازن مكون من فصلين تسبقهما مقدمة، حيث يتناول الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لبيئة العمل والسلوك الإبداعي المكون من مبحثين حيث يتناول المبحث الأول الأدبيات النظرية لبيئة العمل والسلوك الإبداعي والمبحث الثاني الدراسات السابقة لموضوع الدراسة، ويتناول الفصل الثاني الدراسة الميدانية حيث يتضمن المبحث الأول الطريقة المستخدمة في الدراسة والمبحث الثاني تحليل نتائج الدراسة . ويسبق بتمهيد ويختتم بخلاصة، وفي الختام عرض النتائج النهائية المتوصل إليها واختبار الفرضيات واقتراح بعض التوصيات الآفاق المستقبلية المرتبطة ذا الصنف من الدراسات وذلك كما يلي:

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية لبيئة
العمل والسلوك الإبداعي

تمهيد:

سوف نتطرق في هذا الفصل إلى الخلفية النظرية للموضوع، وذلك من أجل إستيعاب وفهم أكثر متغيرات الدراسة، حيث سنقوم تخصيص مبحث لكل متغير ونحاول الإحاطة بأهم العناصر المتعلقة به: المفهوم، الخصائص، الأهمية، الأبعاد، العوامل المؤثرة فيه ونتائجه أو آثاره.... الخ، وذلك من خلال البحث في العديد من المراجع والدراسات السابقة، وسوف نحاول في الأخير الربط بين هذه المتغيرات وذلك بإيجاد العالقة النظرية بينها، وفي هذا الإطار سوف نقوم بتقسيم هذا الفصل كالتالي:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتمكين النفسي والسلوك الإبداعي

المبحث الثاني: الدراسات السابقة لموضوع الدراسة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتمكين النفسي والسلوك الإبداعي

سنتطرق ضمن هذا المبحث إلى الأدبيات النظرية للتمكين النفسي والسلوك الإبداعي

المطلب الأول: الإطار النظري للتمكين النفسي

يعد التمكين النفسي من الممارسات الإدارية الحديثة التي تتلاءم مع المتطلبات والتطورات الحاضرة لتحقيق الميزة التنافسية، فهو من الموضوعات الجديدة بالبحث، لذلك سنقوم في هذا المطلب بتقديم أهم المفاهيم حول التمكين النفسي.

الفرع الأول: نشأة ومفهوم التمكين النفسي

أولاً: نشأة التمكين النفسي

ظهر مفهوم التمكين في الربع الأخير من القرن الماضي كأحد المفاهيم الإدارية المعاصرة الذي يعطي اهتماماً أكبر إلى دور الموارد البشرية في المنظمات، وتقوم فكرة التمكين إلى توجه الإدارة العليا بمنح الثقة والسلطة وحرية التصرف للمرؤوسين في مجال أعمالهم، وباعتبار هذا التصرف يولد لديهم شعوراً بالأهمية والكفاءة وتحمل المسؤولية، وبالتالي سوف يخلق لدى المرؤوسين شعوراً ودافعا ذاتيا وإدراكا إيجابيا نحو العمل¹.

وفي الثمانينيات ظهر مصطلح التمكين النفسي في إطار انتشار المفاهيم النفسية الإيجابية، إذ قامت سارة لينفود (1982) بدراسة هدفت إلى تحديد مفهوم التمكين النفسي في المدارس ومعرفة الفعالية الذاتية للطلبة أو ما أسمته الجودة في الأداء، وربطت ذلك بفعالية الذات، وقد توصلت بأن التمكين النفسي يجعل الأفراد يشعرون أنهم أقوياء ومسؤولون ومؤثرون وصناع قرار².

ثانياً: مفهوم التمكين النفسي

طبقاً لنظرية التوقع، تتوقف دافعية الفرد نحو زيادة جهده في أداء مهمة معينة على توقعاته لأن هذا الجهد سوف يؤدي إلى مستوى الأداء المرغوب وأن هذا الأداء سوف يحقق ما يصبو إليه من مردود، فتحقيق التمكين النفسي للفرد يرفع من مستوى الفاعلية الذاتية لديه والتي يقويها الدعم الاجتماعي والسياسي والعاطفي من الرئيس المباشر، ما يدعم القدرة على الشعور بالتأثير والاستقلالية ويخلق مناخاً تعاونياً بين العاملين في المؤسسة³.

¹ رياض أبازيد، أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، جامعة آل البيت، الأردن، مجلد 24، العدد 2، 2010، ص 499.

² حنان صالح محمد، أثر أسلوب النمذجة في تنمية التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين، مجلة الفتح، جامعة ديالى، كلية التربية الأساسية، عراق، العدد 80، 2019، ص 387.

³ برني لطيفة، التمكين الإداري وأثره في تعزيز التمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص في ولاية بسكرة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة بسكرة الجزائر العدد 15، 2014، ص 11.

ويعرف (Zhu) التمكين النفسي على انه ذلك النشاط الذي يساهم في تحسين المشاعر الذاتية ويعزز الاستقلالية في العمل وزيادة الحوافز اللازمة لتنفيذ المهام الجوهرية من خلال تحفيز الإدراك الذي يعكس التوجه الإيجابي للعاملين لتطوير القابليات والقدرات والمهارات الضرورية لأداء المسؤوليات بصورة صحيحة¹.

ويعرف (Perry) التمكين النفسي " بأنه إدراك الفرد أنه يمتلك المعرفة والقدرة والكفاءة ليكون عضوا فعالا في حياته والمجتمع"².

إن التمكين النفسي أسلوب إداري، ولكنه شعور نفسي بالمقام الأول بمعنى أن هذا الشعور والدوافع لا تعطي للعاملين، وإنما هي أشياء ذاتية متأصلة بداخلهم، وكل ما تستطيع الإدارة العليا عمله هو توفير المناخ والبيئة المساندة لرعايته وتعزيزه، فالتمكين شعور مستمر ومتواصل لا يتوقف، حيث يمكن إدراكه بنسب ودرجات متفاوتة بين العاملين وإن رؤية الفرد لنفسه وإدراكه لأهمية عمله هي بداية التمكين النفسي وأن لديه الجدارة والكفاءة لتحقيق هذا الهدف³.

الفرع الثاني: أهمية التمكين النفسي وأهم متطلبات نجاحه أولاً: أهمية التمكين النفسي

تتجلى أهمية التمكين النفسي في أن الأفراد الممكّنين هم الأكثر نشاطاً وإنتاجاً في المنظمة، فهم يتميزون بمعرفتهم الكاملة لجميع تفاصيل عملهم ومقدرتهم على التخطيط الدقيق للعمل وتحديد نقاط الضعف لديهم والعمل على تجاوزها، عندما يمكن الفرد في منظمته التي يعمل بها فإن مكاسب إيجابية كثيرة من الممكن التوصل إليها: كالمستويات العالية من الرضا والالتزام الوظيفي، انخفاض معدل دوران العمل، انخفاض في ضغوط العمل، الأمر الذي ينعكس بصورة إيجابية في أداء المنظمة ككل، ومن ثم في مركزها التنافسي⁴.

تتلخص أهمية التمكين النفسي تتمحور في كونه بناء تحفيزي يؤدي إلى شعور العاملين بالملكية والسيطرة على عملهم، والشعور بالملكية والسيطرة على الأعمال يؤدي إلى تعزيز الإنتاجية والإبداع والابتكار وفي النهاية تعزيز الأداء التنظيمي⁵.

¹ ليث شاكر أبو طيبخ وآخرون، تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي (دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة مكتب دراسات الكوفة، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الكوفة، كلية الاقتصاد العراق، العدد 48، 2015، ص 187-190.

² أماني عبد النواب صالح حسن، التمكين النفسي في تحسين الكمالية التكيفية والتوجه نحو الحياة لدى طالبات الجامعة، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر غزة، العدد 180، الجزء الأول، 2018، ص 20.

³ رياض أبازيد، مرجع سابق، ص 500.

⁴ علي جبالق وكندا أبودان، دور التعلم التنظيمي في دعم التمكين النفسي، دراسة تطبيقية على المدارس الثانوية الخاصة في مدينة حلب، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد الثاني العدد 7، 2017، ص 219.

⁵ هادي عبد الوهاب الأبرو والحزمة مالك النور، أثر موضع السيطرة وجود العلاقة في سلوك العمل المنحرف من خلال الثقة في القائد والتمكين النفسي (دراسة تطبيقية على العاملين في مستشفيات البصرة الحكومية)، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 13، العدد 2، 2017، ص 206.

ثانياً: متطلبات نجاح التمكين النفسي:

من خلال التعريفات ومختلف الأدبيات والدراسات التي تناولت موضوع التمكين، فإننا نلمس هناك جانبين ضروريين في هذه العملية، هما الإدارة من جهة، والعمال من جهة ثانية فإذا كانت إدارة المنظمة ترعى وتشجع عملية تمكين الموظفين فيتحتّم عليها تهيئة الظروف التي تسمح للأفراد بممارسة كفاءاتهم وقدراتهم في الرقابة على عملهم، والطرف الآخر في عملية التمكين هو الفرد نفسه، فإذا لم يكن الفرد على استعداد لأن يصبح موظفا متمكنا فإن جهود المنظمة وإدارتها ستفشل، وذلك لأن الاستقلالية هي حالة ذهنية وسياق إدراكي لا يمكن تطويره بمجرد فرضه على الإنسان من الخارج .

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

ويمكن تلخيص تحقيق التمكين النفسي للعامل من خلال توفر العناصر التالية:

- توفير الأمن والاستقرار من خلال بيئة عمل آمنة تساعد على كينونة الفرد وبقائه؛
- مساعدة الموظف (خاصة ذوي الاحتياجات الخاصة) على التكيف النفسي مع بيئة وظروف العمل ومع زملائه الآخرين خاصة من يشاركون المكتب أو الوظيفة؛
- توفير الأجر الكافي والحماية الكافية للحاضر والمستقبل؛
- فتح مجالات الاتصال لتحقيق الحاجة للانتماء إلى جماعات رسمية وغير رسمية وإنشاء صداقات ومعارف مما للعامل بتحقيق ذاته ضمن الإطار الداخلي للمنظمة؛
- المعاملة المناسبة لتحقيق التقدير والاحترام واعتراف الآخرين بأهمية الموظف في المنظمة.

الفرع الثالث: أبعاد التمكين النفسي وأهم مؤشرات

أولاً: أبعاد التمكين النفسي:

• **المعنى أو أهمية العمل:** ويعني الإحساس بجدوى وقيمة العمل أو الإحساس بمغزى العمل وأهميته خلال توافق أهداف وقيم ومعتقدات الفرد من جهة ومتطلبات وأدوار العمل من جهة أخرى، فإذا كانت النظرة منسجمة وإيجابية فإن الوظيفة ذات قيمة، تؤدي إلى خلق معنى، وبالتالي يصبح عمل الفرد محركاً له الولاء والالتزام¹.

• **الكفاءة:** والتي تعبر عن مدى شعور الفرد العامل بالاعتقاد والمهارة ذلك الشعور الذي يدعم اعتقاد الفرد العامل بقدرته وكفاءته وثقته بهذه القدرة والكفاءة، الأمر الذي يرتبط بمستويات عالية من الاتجاهات والمخرجات السلوكية المرغوبة والتي تجعله يقوم بمهام عمله بمهارة عالية.

عموماً صنفت نظرية محددات الذات "SDT" و "و" وحسب (Ryan&Deci) عامل الكفاءة كحاجة نفسية إنسانية أساسية باعتبار أن الحاجة إلى الكفاءة أو الاقتدار تساعد الأشخاص الذين يتمتعون بقدر جيد من التعليم والفتح والقوة السيكلوجية والإبداع في التكيف على ما يواجهونه من تحديات في مناحي الحياة من خلال ظهورها بشكل نموذجي في الأحداث التي تتسم بالدافعية الداخلية².

• **الاستقلالية (الاختيارات):** وتعني شعور العامل بالحرية والاستقلالية في اختيار كيفية أداء أعماله، ولكن يجب التنويه إلى أن هذه الاستقلالية والحرية في العمل لا تعني تجاوز الحدود التي تندرج ضمنها وظيفته وعمله³، بحيث تتوفر لديه الحرية لصنع القرارات وطرق أداء العمل وإجراءاته، وتؤدي حرية الاختيار المدركة لدى العاملين إلى زيادة المرونة والابتكار والمبادأة ومقاومة ضغوط العمل وضبط النفس، كما أن تقييدها يؤدي إلى تأثيرات سلبية في العمل وخفض احترام الفرد لذاته، وبالتالي يجب عليه بالدرجة الأولى أن يبرز قيمته لدى مؤسسته فيمتلك بذلك حرته الذاتية ويتميز في محيط عمله⁴.

¹ كرين مصطفى خالد ثاميدي، أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهبوك، مجلة تنمية الرافدين المجلد 35، العدد 113، 2013، ص 338.

² يونس عواد وحيدر رجب، دور مناخ التمكين النفسي في تفعيل حالة الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في المنظمة (دراسة تحليلية لمنظمات القطاع العام السياحي في محافظتي دمشق واللاذقية)، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 36، العدد 1، 2014، ص 89.

³ أبو القاسم الأخضر حمدي، أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة حالة في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالأغواط، الجزائر، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 15، العدد 1، 2019، ص 56.

⁴ برني لطيفة، مرجع سابق، ص 81-82.

- التأثير: هو قدرة الفرد للتأثير على بعض النتائج في بيئة العمل، فعندما يكون التأثير موجودا هذا. شأنه من أن يجعل العاملين يشعرون أن بإمكانهم الأداء أفضل وبالتالي انعكاس ذلك إيجابياً على المنظمة، لذلك ينبغي على المدراء التأكيد لعاملهم أنهم يمكن أن يؤثروا على نتائج المنظمة عن طريق استكمال المهام المسندة إليهم، ويجب على المدراء توفير فرص كبيرة لمروسيهم لتقديم الآراء والمقترحات حول التغييرات التشغيلية في بيئة عملهم، فسيكون لذلك تأثير إيجابي على نتائج عملهم.¹

ثانياً: مؤشرات التمكين النفسي

يمكن ملاحظة التمكين النفسي عبر مؤشرات ستة رئيسية هي²:

- **الصحة (Health):** أي القدرة على التحكم في الظروف التي تؤثر على صحة الفرد النفسية والبدنية؛
- **البيت (Home):** ويتضمن اختيار مكان المعيشة ونوعيته؛
- **العمل (Work):** ويشمل الحصول على المؤهلات، واختيار العمل والحصول عليه والحصول على الدخل الكافي لمستوى معيشة جيدة؛
- **العلاقات الوثيقة والأصدقاء (Close relationship):** بما فيها اختيارات تكوين الأسرة؛
- **وقت الفراغ (Leisure):** من حيث كميته ومحتواه وكيفية استثماره؛
- **القيم (Values):** طبيعة القيم التي يعتقد فيها الفرد، والكيفية التي يوظف بها هذه القيم.

الفرع الرابع: نتائج التمكين النفسي وأهم معوقاته

أولاً: نتائج التمكين النفسي

هناك أسباب قوية للتمكين النفسي تؤدي إلى نتائج إيجابية ذات صلة بالعمل، حيث عندما يشعر العامل بالقدرة والقوة في العمل، فمن المرجح أن نلمس نتائج فردية إيجابية، وعلى هذا الأساس نتطرق إلى أربعة نتائج محتملة للتمكين النفسي وهي³:

- **الرضا الوظيفي:** فقد وجد أن الموظفين الممكّنين داخل عملهم يتمتعون بمستوى عالي من الرضا الوظيفي والثبات من خلال عدد كبير من الدراسات، حيث أن الشعور بأهمية العمل وتقرير المصير يسمح للشخص بتلبية وإشباع الاحتياجات الخاصة بالنمو من خلال الخبرة في السلطة، الكفاءة والرقابة الذاتية في العمل وبالتالي من

¹ خيرية عبد فضل الخالدي، التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الإبداعي، دراسة تطبيقية في مديرية بيئة القادسية، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 8، العدد 1، 2018، ص75.

² أماني عبد النواب صالح حسن، مرجع سابق، ص23.

³ نجوى محمد أمان، الدور الوسيط للملكية النفسية تجاه الوظيفة على العلاقة بين التمكين النفسي والقيادي للعاملين وأدائهم في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، 2017، ص ص 31-32.

المرجح أن يتمتع العاملون الممكنون نفسيا باحتياجات أكثر جوهرية للوفاء من خلال العمل، وبالتالي تحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي؛

- الالتزام التنظيمي: إن بعد أهمية العمل الخاص بالتمكين النفسي يستدعي الالتزام التنظيمي الوجداني، لأنه يقيم الملائمة بين متطلبات دور العمل واحتياجات الفرد وقيمه؛
- التعاون والابتكار: ويتيح التمكين إمكانيات داخل الموظفين لإحداث تغيير إيجابي في أدوارهم الوظيفية ووحدات العمل أو المنظمات، إن التمكين النفسي يرتبط ارتباطا إيجابيا بالابتكار، حيث وجد أن مشرفي العمل من الناحية النفسية كمورد قيم توفره المنظمة، فإن الموظفين سيشعرون بأنهم ملزمين بمثل هذا الترتيب المفيد للعمل مع زيادة الولاء للمنظمة واستمرار العمل؛
- نوايا دوران العمل: حيث وجد أن الأفراد الممكنين يعملوا على تقليل نسبة دوران العمل الخاص بهم، ولأن الأفراد يرحح أن ينظروا إلى العمل من الناحية النفسية كمورد قيم توفره المنظمة، فإن الموظفين سيشعرون بأنهم ملزمون بمثل هذا الترتيب المفيد للعمل مع زيادة الولاء للمنظمة واستمرار العمل.

ثانياً: معوقات التمكين النفسي

إن عملية التمكين ليست عملية سهلة خاصة، إذا ما أتضح إن هناك عددا من المحددات الرئيسية التي تقف عائقا أمام تحقيق فاعلية هذه العملية، فقد أشار العديد من الكتاب والباحثين إلى عدة معوقات للتمكين، التي قد تحد من تطبيق تمكين العمال والمتمثلة في¹:

- إساءة استخدام عوامل القوة الممنوحة للعمال؛
- زيادة العبء والمسؤولية على عمال غير قادرين عليها؛
- تركيز بعض العمال على نجاحهم الشخصي وتفضيله على نجاح الجماعة؛
- زيادة التكاليف التي تتحملها المنظمة نتيجة تدريب وتعليم الأفراد؛
- زيادة الوقت المطلوب لأداء العمل الجماعي وعمل اللجان؛
- إقبال الأفراد على المفاهيم النظرية والشكلية أكثر من إقبالهم على الموضوعية وفعالية التطبيق؛ زيادة الصراع وتفشي النزاع بين العمال عند أداء العمل الجماعي؛
- عدم تمكن بعض العمال من المعرفة الكاملة لاتخاذ قرارات فعالة؛
- اتخاذ القرارات بناء على أسس شخصية، وليس على أسس ومبررات منطقية وموضوعية.

¹عاشور، التمكين النفسي وتأثيره على المواطنة التنظيمية لدى أفراد الحماية المدنية، دراسة ميدانية بالمديرية الولائية لسكيكدة، مذكرة ماجستير، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2013 ص 63-64.

المطلب الثاني: الأدبيات النظرية للسلوك الإبداعي

نظراً للخلط الكبير في المفاهيم والخلط بينها لاسيما بين الإبداع والسلوك الإبداعي سنخرج إلى هذا التوضيح من خلال الفروع الآتية:

الفرع الأول: الإطار المفاهيمي للإبداع وأهميته ومستوياته وأنواعه

أولاً: التعريف

• يعرف (القربوتي) الإبداع على أنه "ولادة شيء جديد غير مألوف أو حتى النظر إلى الظواهر والأشياء بأساليب جديدة"¹.

• يعرف (المبيضين والطراونة) الإبداع أيضا على أنه "تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة أو تمت استعارتها من خارج المنظمة لتطبيقها"².

• والبعض عرفة على انه "التطور المنتظم والتطبيق العملي لفكرة جديدة.

• ويعرف الإبداع أيضا على انه " توليد طرق وأساليب جديدة لإنجاز الأعمال، والقرار الإبداعي هو القرار الذي يحمل بين طياته حلولاً للمشكلة القائمة وبشكل جديد وفريد"³.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول بان الإبداع هو تلك الفكرة التي تطورت وتجددت على أساس أنها السلعة أو الخدمة التي ظهرت بأسلوب جديد غير مألوف.

ومن ثم نعتقد الآن انه آن الأوان للتفريق بين الإبداع والسلوك الإبداعي، على الرغم من الإدراك لقوة العلاقة وصعوبة التمييز بينهما⁴.

ثانياً: أهمية الإبداع

تبرز أهمية الاهتمام بالإبداع من خلال الاهتمام بالموارد البشري في بيئة الأعمال، لان أساس التنافس في عصرنا الحالي الأفراد، وهنا نستحضر ما يروي عن Henry Ford الذي تحدى الجميع يوماً ما بالقول: "خذوا مني كل شيء، واتركوا لي الأفراد، واطمن لكم أني سأعود بقوة من جديد"⁵. ومن ثم فتنمية الإبداع وباعتبارها المحرك الأساسي للقدرات

¹توفيق عطية توفيق العجلة، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، مذكرة ماجستير إدارة الأعمال، فلسطين، 2009، ص11.

²نفس المرجع، ص 11.

³سلامة محمد وليد "سالم سلامة، أثر أبعاد التمكين الإداري على السلوك الإبداعي للموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية، 2016، ص23.

⁴مؤيد سعيد السالم، العلاقة بين أبعاد العمل والسلوك الإبداعي للعاملين: دراسة ميدانية في منشأة صناعية عراقية، دراسات في العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المحلة (26)، العدد (1)، 1999، ص100.

⁵Giget, M, La Dynamique Stratégique De l'entreprise, France, Dunod,1998, P : Xviii

الفكرية والعلمية للموارد البشرية، خلصت إلى أن المؤسسات التي لا تدعم وتحتّم بالإبداع والمبدعين انه لا مستقبل لها، لان متطلبات التنافس اليوم تضعه من أهم أولويات العمل الإداري المعاصر.

وحسب دراسة (الحري) فإنها ترى بان الإبداع أضحي حاجة أساسية ومهمة بالنسبة للمنظمات من أجل مساعدتها على التميز في الأداء والمحافظة على الإستراتيجية التنافسية، وقد أدركت المؤسسات المعاصرة هذه الحاجة وقامت الكثير منها بإنشاء وحدات إدارية برعاية الإبداع والمبدعين.¹

كما نجد دراسة (المشوط) ترى بان الحاجة إلى الإبداع تظهر عندما يدرك متخذو القرار في المنظمة أن هناك تفاوتاً بين الأداء الفعلي والأداء المرغوب، الأمر الذي يدعو الإدارة إلى محاولة البحث عن أساليب جديدة لتفعيل الأداء، وهنا تظهر الحاجة إلى الإبداع باعتباره الأداة الأساسية أو الرئيسية التي تمكن المنظمة من إتيان جديد، وذلك عن طريق تحليل التغيرات التكنولوجية في بيئة العمل بالإضافة إلى تحليل التغيرات في أذواق العملاء.²

كما تؤكد دراسة (هارولد أندرسون) بقوله " لا تكمن أهمية الإبداع في كونه عملية إنتاج تشهد كل لحظة من لحظاتها ولادة جوهرية ذات قيمة عالية، بل تكمن فيكون الإبداع ضرورة من ضرورات الحياة".³

ثالثاً: مستويات الإبداع

من خلال الدراسات المتعددة يتبين لنا أن تحليل المفهوم للإبداع لا يقتصر على الإنجازات الخارقة والفريدة من نوعها، بل يعتبر مفهوماً عاماً يركز على التغيير والإتيان بالجديد وحتى يتم الفهم بشكل دقيق ومععمق سيتم التطرق إلى مستويات الإبداع من خلال نماذج أساسية اعتمدها أو اتفق على دلالتها الكثير من الباحثين، نوجزها فيما يلي:

فحسب تصنيف Staw يقسم الإبداع إلى ثلاثة مستويات وهي:⁴

الإبداع على مستوى الفرد؛

الإبداع على مستوى الجماعة؛

الإبداع على مستوى المؤسسة.

أما حسب Altshuller فإن الإبداع يقسم إلى خمسة مستويات، وهي:

¹ غنيم عواد الحري، أثر التمكين الإداري في بلورت السلوك الإبداعي لدى موظفي وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة مؤتة، 2008، ص 23.

² محمد سعيد فهد المشوط، أثر البيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الأردن، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 27.

³ تيسير صبحي، الموهبة والإبداع: طرائق الشخصية وأدواته المحوسبة، الأردن: دار التنوير العلمي للنشر والتوزيع، 1992، ص 25.

⁴ زاهد محمد ديري، السلوك التنظيمي، الأردن: دار المسيرة للطباعة والنشر، ص 300-301.

- المستوى الأول: يتضمن حلول لمشكلات روتينية تم التوصل إليها باستخدام أساليب معروفة جيداً في مجال التخصص الذي تقع فيه المشكلة؛
- المستوى الثاني: يتضمن إدخال تحسينات طفيفة لنظام موجود عن طريق استخدام أساليب معروفة في مجال الصناعة التي تقع فيها المشكلة، وعادة ما تكون التحسينات من نوع الحلول الوسطى؛
- المستوى الثالث: يتضمن تحسينات جوهرية لنظام موجود عن طريق استخدام أساليب معروفة خارج إطار الصناعة تقع فيها المشكلة، ويتطلب التحسين الجوهري حل بعض التناقضات؛
- المستوى الرابع: إنتاج شيء جديد باستخدام قاعدة أو قانون جديد للقيام بالوظائف الأساسية للنظام؛
- المستوى الخامس: اكتشاف علمي نادر أو ابتكار ريادي لنظام جديد بصورة جذرية، وهو ما يقابل مستوى الاختراق الإبداعي.

وكذلك يصنف Taylor الإبداع إلى خمسة مستويات هي:

- الإبداع التعبيري؛
- الإبداع الإنتاجي؛
- الإبداع الابتكاري؛
- الإبداع التجديدي؛
- الإبداع التخيلي.

رابعاً: أنواع الإبداع

ما جاء في دراسة (قاسم وأحمد) صنف أنواع الإبداع كما يلي:

- تصنيف الإبداع حسب إستعمالاته: (إبداع المنتج وإبداع العملية)؛¹
- تصنيف الإبداع حسب طبيعة التأثير: الإبداعي التدريجي والإبداع الجذري؛²
- تصنيف الإبداع حسب مصادره: (الإبداع الداخلي والإبداعي الخارجي).

وهذا حسب دراسة (Frery&Joel) فإن تأثير الإبداع الجذري يكون كبيراً على المؤسسة لاسيما البيئة الخارجية وبالأخص العملاء والمنافسين¹، في حين أن الإبداع الداخلي يحدث في حالة كون مصدر الأفكار الإبداعية

¹مهدي محسن العامري وطاهر محسن منصور الغالي، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، 2007، ص410.

²عدي رامي جويذة ورغدة يوسف الجزاوي، الإبداع في ظل الظروف الإستثنائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العراق: الجامعة المستنصرية، العدد 38، 2002، ص187.

هو من داخل المنظمة كالعاملين فيها وأقسام البحث والتطوير، وهذا ما تؤكد عليه دراسة (العبيدي والعزاوي) على أهمية الإبداع الداخلي وأثره على تحسين جودة المنتجات.²

• تصنيف الإبداع حسب مجالاته: (الإبداعي الإداري والإبداع التكنولوجي).³

الفرع الثاني: الإطار المفاهيمي للسلوك الإبداعي أنواعه ومقوماته أولاً: مفهوم السلوك الإبداعي:

هو السلوك أو التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو الجماعة في مكان العمل وليس بالضرورة أن عنه ينجم نتائج أو خدمات و سلع جديدة، إلا أنه سلوك يسبق الإبداع في صيغته النهائية، وقد يكون هذا السلوك إبداعاً في حد ذاته عندما يمارسه الفرد لأول مرة في المنظمة (السالم).

ويعرف (ويست وفار) السلوك الإبداعي بأنه " كل الأفعال الفردية التي تؤدي إلى توليد وتقديم وتطبيق أفكار جديدة في مستوى تنظيمي وهناك من يعتبر السلوك الإبداعي محصلة لمجموعة قرارات يتخذها الفرد، تبدأ بالإدراك للموقف القائم ويتبعها الاهتمام وجمع المعلومات ومن ثم تقييم البدائل المتاحة وبعدها تجريب هذه البدائل، وأخيراً تبني سلوك أو فكرة معينة أو رفضها كما يعرف (Mackinnon) السلوك الإبداعي على أنه تصرف يسعى لتحقيق إنتاج يتميز بالجدية والملائمة وإمكانية التطوير".⁴

وتعرف دراسة (Elin& Al) السلوك الإبداعي على أنه " كافة الأعمال الفردية الموجهة نحو توليد، وتقديم، وتطبيق أشياء جديدة ومفيدة في أي مستوى تنظيمي".⁵

السلوك الإبداعي يشير إلى السلوك المميز الذي ينتهجه العامل في مكان العمل، والذي يأتي كنتيجة لمجموعة القرارات التي يتخذها، والتي تبدأ بإدراك وتحليل الموقف القائم ثم جمع المعلومات، وتقييم البدائل المتاحة، واختيار البديل الأنسب من بينها، ثم اعتماد أو تبني سلوك معين وليس أن يوصل السلوك الإبداعي إلى نتائج جديدة بل هو مرحلة لا بد أن تسبق الإبداع.

¹Broustail, J, & FRERY, Le Management Stratégique De L'innovation, France, Edition Dalloz, 1993, P11.

²يشير محمد خليل العبيدي وسحر أحمد كرجي العزاوي، الإبداع المنظمي وأثره في تحسين جودة المنتج: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العراق، الجامعة المستنصرية، العدد 48، 2010، ص 219.

³محمد سعيد أوكيل، إقتصاد وتسيير الإبداع التكنولوجي، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية 1994، ص 33.

⁴عبد المعطي محمد عساف، السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة، الأردن: مكتبة المختص، 1999، ص 268.

⁵كلؤي فواز محمد بطاينة، أثر التمكين والعمل التنظيمي في السلوك الإبداعي للعاملين في القطاع العام الأردني، دراسة ميدانية من وجهة نظر مديري المديرية الحكومية في إقليم الشمال، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة اليرموك، 2008، ص 21.

من خلال هذا التعريف نجد أنه يركز على توليد وتقديم وتطبيق كل ما هو جديد في أي مستوى من مستويات المؤسسة.

يعرف السلوك الإبداعي بان يعبر عن الأفكار والممارسات التي يقدمها المديرون والعاملون¹، ومن ثم يمكن القول بان السلوك الإبداعي هو ذلك الشعور والتصرف المميز الذي يتم إدراكه جيداً ويتم ممارسته داخل المنظمة من طرف الأفراد أو الجماعات حتى وان لم تنتج عنها سلع أو خدمات جديدة.

ويمكن قياس السلوك الإبداعي من خلال العناصر التالية²:

- **القدرة على التغيير:** ويعبر عن متابعة الفرد للأفكار الجديدة وتطويرها، بالإضافة للدخول في مجالات غير تخصصية، والقدرة على التغيير والانتقال من مستوى لآخر، بالإضافة للتكيف مع التغيير الذي يحدث في العمل.
- **العصف الذهني:** يعد العصف الذهني من خلال البحث عن كل ما هو جديد، وتقديم مقترحات وأفكار جديدة يمكن تطبيقها على أرض الواقع، وقد يتم تشجيع ودعم هذه المقترحات والأفكار إذا كانت على صواب ولها منفعة ومتفق عليها برأي الأغلبية.
- **حل المشكلات:** ويظهر مدى قدرة الفرد على تقديم حلول إبداعية للمشكلات التي يمر بها، واتخاذ القرارات المناسبة لحل هذه المشكلات في الوقت المناسب، أضف لذلك محاولة توقع المشكلات التي قد تحدث ومحاولة تجنبها إيجاد الحلول المناسبة لها حتى وإن كان هنالك ندره بالمعلومات (السالم).

ومن هذا المنطلق نقول إن نقطة الانطلاق في تحليل مفهوم السلوك الإبداعي في المنظمات تكون من خلال التأكيد من نقطتين أساسيتين هما³:

- **النقطة الأولى:** أن السلوك الإبداعي يعتبر أحد أنماط أو أشكال السلوك التنظيمي؛
- **النقطة الثانية:** ضرورة التركيز وعدم الخلط بين السلوك الإبداعي والنتائج الإبداعية.

من هذا المنطلق فالواجب أن نتطرق إلى مفهوم السلوك التنظيمي أولاً ومن خلاله السلوك الإبداعي، لكن الجوهر في أن نفرق بين المصطلحات، وعليه فالسؤال المطروح هو: ما هو الفرق بين الناتج الإبداعي والسلوك هو الإبداعي؟

¹محمد سعيد جوال، التمكين وآثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية-دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الجلفة أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتور في علوم التسيير، جامعو حسيبة بن بوعلي الشلف، سنة، 2015ص177.

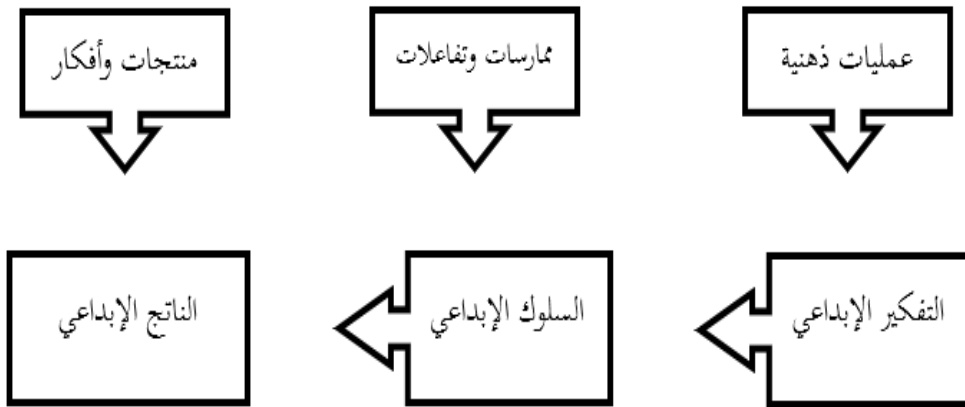
²نفس المرجع، ص 177.

³محمد سعيد جوال، مرجع سبق ذكره، ص178.

إذ أن الناتج الإبداعي يتمثل في تقديم شيء جديد كلياً أو نسبياً، ممثلاً في سلعة أو خدمة أو فكرة... الخ. أما السلوك الإبداعي، فهو عبارة عن: " التصرف المنفرد الذي يمارسه الفرد أو الجماعة في موقع العمل، وليس بالضرورة أن عنه ينتج إنتاج جديد أو خدمة جديدة، فهو السلوك الذي يسبق الإبداع في صغته النهائية، وقد يكون هذا السلوك إبداعياً في حد ذاته عندما يمارسه صاحبه أول مرة في موقع عمله".¹

ومنه يمكننا أن نتصور العملية الإبداعية بمكوناتها وعلاقتها من خلال الشكل الآتي:

الشكل رقم (1-1): منظور متكامل للعملية الإبداعية



المصدر: محمد سعيد جوال، التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية بمدينة توزيع الكهرباء والغاز لولاية الجلفة أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، سنة، 2015، ص177.

ثانياً: مقومات السلوك الإبداعي:

تؤكد دراسة (النمر)، وتلخص مقومات السلوك الإبداعي من خلال مجموعة من العناصر وهي: (الذكاء، الانفعالية الدافعية التعلم الاجتماعية، الزمن).

كما تؤكد دراسة (الأعسر) بدورها على مجموعة من المقومات العلمية الإيجابية لدراسة وتحليل السلوك الإبداعي نلخصها فيما يلي:²

● السلوك الإبداعي ظاهرة مركبة؛

¹ مؤيد سعيد سالم، العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين: دراسة ميدانية في منشأة صناعية عراقية، دراسات العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المجلة الأردنية، المجلة 26، العدد 1.

² صفاء الأعسر، الإبداع في حل المشكلات، مصر: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، 2000، ص12.

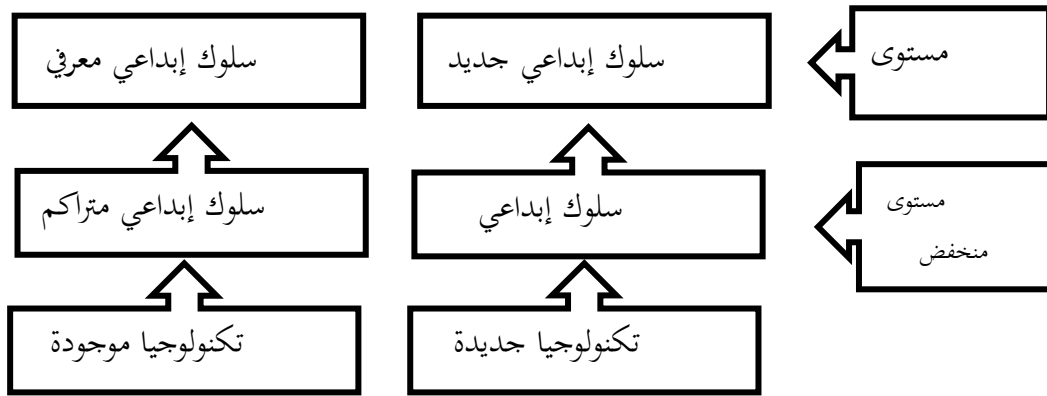
- السلوك الإبداعي ظاهرة إنسانية طبيعية،
- السلوك الإبداعي ظاهرة صحية،
- السلوك الإبداعي ممتع.

ثالثاً: أنواع السلوك الإبداعي:

نكتفي في هذا المجال بالدراسة التي قام بها (Wickham) إذ أنها قسمت السلوك الإبداعي إلى أربعة أنواع تحت ما يسمى التوجه الإبداعي، من خلال البعدين:

- مستوى السلوك الإبداعي؛
- نوع التكنولوجيا.

الشكل رقم (1-2): أنواع السلوك الإبداعي



المصدر: Wickham, P, *Strategic Entrepreneur Ship*, 4th Ed, USA: Prentice-Hall, 2006, P223

الفرع الثالث: عناصر ومراحل السلوك الإبداعي

أولاً: عناصر السلوك الإبداعي:

تظهر دراسة أدبيات الإبداع وجود بعض الخلط بين أبعاد السلوك الإبداعي وبين القدرات والاستعدادات الإبداعية للفرد، التي تتمثل: بالأصالة والطلاقة والمرونة واستكشاف المشكلات، وقد حاول الكثير من الباحثين في البيئة الغربية تحليل السلوك الإبداعي على أساس بعد واحد من أبعاده المتعددة، حيث حلل كيرتون Kirton الإبداع استناداً إلى مدى قدرة الفرد على صياغة المشكلات الإبداعية وحلها، وقدم هارت Hurt نموذجاً للسلوك الإبداعي أنه الاستعداد العام عند الفرد لتقبل الإبداع¹.

¹صفاء الأعسر، المرجع السابق، ص12.

1. الأصالة: وهي المقدرة على توليد الأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة كذلك على إنتاج

استجابات أصيلة قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد.

وحسب دراسة (الخطيب) فان الأصالة تشتمل على ثلاثة جوانب رئيسية، وهي:¹

➤ الإستجابة غير الشائعة: وتتمثل في القدرة على إنتاج أفكار نادرة؛

➤ الإستجابة البعيدة: وتتمثل في القدرة على استحضار التدايمات البعيدة المرتبطة بالفكرة أو المشكلة؛

➤ الاستجابة الماهرة: وتتمثل في القدرة على إنتاج استجابات وأفكار أصلية يحكم عليها بالمهارة وهذا الجوان يعد

محكا أساسيا إذا لا يمكن الاعتماد عدم الشيع وحده كمحدد للأصالة.

2. المرونة: وهي المقدرة على اتخاذ الطرق المختلفة والتفكير بطرق مختلفة أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي، وعدم

التعصب لأفكار بحد ذاتها، (مرونة التكيف والمرونة التلقائية)

3. الطلاقة والقدرة على التحليل: وهي قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار، تفوق المتوسط العام في غضون

فترة زمنية معينة، ويقال إن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية والتحليل هو القدرة على تفتيت المركبات إلى عناصرها

الأولية، وعزل هذه العناصر عن بعضها البعض.

ويمكن تحديد خمسة أنواع للطلاقة:

➤ طلاقة اللفظ: أي سرعة تفكير الشخص في إعطاء الألفاظ وتوليدها في نسق محدد؛

➤ طلاقة التداعي: أي إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد؛

➤ طلاقة الأفكار: وهي استدعاء عدد كبير من الأفكار في زمن محدد؛

➤ طلاقة التعبير: أي التفكير السريع في كلمات متصلة تناسب موقفاً معيناً؛

➤ طلاقة الأشكال: تقديم بعض الإضافات إلى أشكال معينة لتكوين رسوم حقيقية.

4. الحساسية للمشكلات: ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف.

وتعتبر العناصر الأربعة السابقة (الأصالة، المرونة الطلاقة والقدرة على التحليل، والحساسية للمشكلات) هي

السمات الرئيسية للسلوك الإبداعي، حيث اتفقت عليها أغلب الدراسات والبحوث واعتمدها العديد من النماذج الغربية

منها والعربية على حد سواء.¹

¹علي الخطيب، التربية الإبداعية: تعلم في العمق واستمطار للأفكار، منشورات دار التربية، 1995، ص 137.

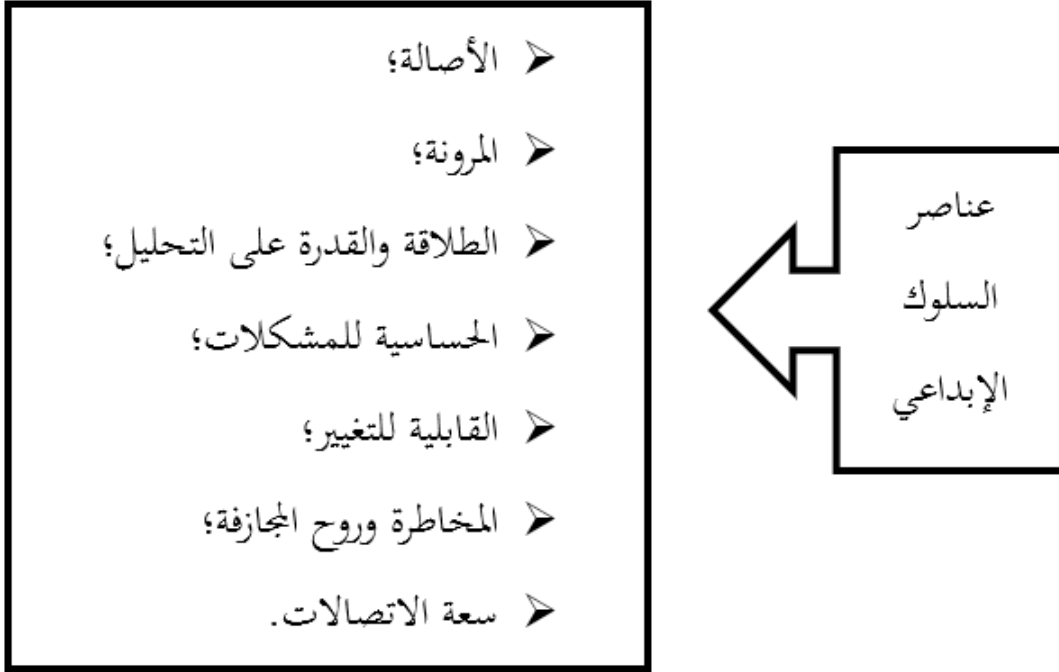
وهناك عناصر أخرى لا تقل شأنًا على العناصر السابقة وهي بمثابة قياسات مهمة جد في تحديد مستقبل المؤسسات لاسيما في ظل منظمات الأعمال المعاصرة وهي:

➤ **القابلية للتغيير:** ويتمثل في دعم المؤسسة للتغيير المتجدد في أساليب وطرق العمل، وتشجيع الأفكار الجديدة، التي تحفز على ممارسة العمل ضمن فريق متكامل.

➤ **المخاطرة وروح المجازفة:** اخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها، في الوقت نفسه يكون الفرد فيه قابلا لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها، ولديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة عن ذلك.

● **سعة الاتصالات:** بإعطاء الفرصة للعاملين للمبادرة بتقديم تعقيبات ومناقشات مفيدة وبناءة، وبالاطلاع على المعلومات التي من خلاله تحقيق الأهداف وذلك من خلال تحسين العلاقات بين العاملين ومرؤوسيههم وزملاء العمل، والسعي إلى توطيد العلاقات مع الخبراء في نفس الاختصاص خارج المؤسسة.

¹محمد سعيد جوال، التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة-دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الجلفة أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في علوالتسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، ص188.



الشكل رقم (1-3): عناصر السلوك الإبداعي

المصدر: محمد سعيد جوال، مرجع سابق (بتصرف)، ص 188.

ثانياً: مراحل السلوك الإبداعي

تؤكد العديد من الباحثين من خلال الدراسات التي تم تناولها، على أن السلوك الإبداعي ليس عملية واحدة تتم في لحظة زمنية معينة خاطفة وسريعة، بل هو سلسلة من المراحل المتتابعة والمتتالية التي يعتمد بعضها على بعض.

1. **مرحلة الإعداد والتحضير:** وهي التي يتم من جمع المعلومات، والتقصي عن واستخدام الخلفية النظرية والبحث في الذاكرة من اجل إجراء القراءات المختلفة، حيث يتم بعدها القيام بعدة محاولات للعمل على حل المشكلة لكنها تبقى الأمر الذي يشكل الاعتراف بالحاجة إلى حل مبدع وليس حلاً تقليدياً لمواجهة¹.
2. **مرحلة الاختمار أو التفريخ:** هذه المرحلة قد تطول أو تقصر فترتها، وهي من أهم وأدق مراحل الإبداع، فهي تحمل وتشهد عمليات التفاعل، إذ تتداخل فيها العوامل الشعورية واللاشعورية في شخصية المبدع، نتيجة التوترات النفسية والتقلبات المزاجية التي تفرضها المشكلة.

¹محمد سعيد جوال، مرجع سبق ذكره، ص189.

3. مرحلة النزوغ أو الإشراق: وتؤكد بعض الدراسات أن هذه المرحلة تشهد ميلاد الأفكار الجديدة والتي عادة ما تأتي إلى المبدع بشكل مفاجئ ومستمر ومتتابع وكأنه فرداً آخر يلقنه إياها.

4. مرحلة التحقيق: في هاته المرحلة يتم تجريب واختبار الأفكار الجديدة التي تم التوصل إليها، ومن الأفضل أن يقوم كل مبدع بتجريب فكرته قبل أن يعرضها أو يعلن عليها بان يتأكد من صحتها وفعاليتها، متوقفاً النقد من قبل الآخرين، مع أنه يستعد لعدم استبعاد من يناقض فكرته أو نظريته والمهم في هذه المرحلة هو وقوف المبدع على التعرف على مواطن الضعف والقصور في فكرته أو نظريته الجديدة وهذا ما يساعده على تعديلها وتكييفها قبل أن يترجمها على شكل نواتج إبداعية نهائية.¹

الفرع الرابع: متطلبات تحقيق السلوك الإبداعي ومعوقاته

أولاً: متطلبات تحقيق السلوك الإبداعي

إن متطلبات تحقيق السلوك الإبداعي تختلف حسب وجهة نظر الباحثين من دراسة إلى أخرى، فمنهم من وضع عشرة نقاط أساسية كمتطلبات لتحقيق السلوك الإبداعي وهذا ما تؤكدته الدراسة التي اعتمدها (عبد الفتاح) والتي يراها تشجع السلوك الإبداعي وتطويره، أما دراسة (القطاونة) فتؤكد على مجموعة من النقاط يعتبرها من أهم المتطلبات التي تحقق السلوك الإبداعي وهي:

- تعزيز الرقابة الذاتية لدى العاملين؛
- تشجيع وتحفيز التوجه نحو التجربة والمحاولة؛
- تعميم قصص النجاح والإبداع والتأكيد على الأعمال الإبداعية؛
- تمكين العاملين ومنحهم الحرية والموارد من أجل القيام بالأعمال الإبداعية.

ثانياً: معوقات السلوك الإبداعي

وبما أن السلوك الإبداعي يعتبر أحد العناصر الأساسية للتوجه نحو الأحسن والأفضل ودفع المؤسسة إلى تحقيق الميزة التنافسية لاسيما في بيئة الأعمال المعاصرة، سيصادف العديد من الصعوبات والعقبات التي تواجهها أي محاولة أو فرصة ما شأها إحداث التغيير أو التجديد، ومنه الكثير من المحاولات للمبدعين وجدت أمامها عقبات حالت دون تحقيق إبداعاتهم الأمر الذي يدفعهم للاستسلام، أو الانعزال أو الإحباط بل وحتى مغادرة البلدان سعياً منها لإيجاد البيئة التي تتلاءم و أفكارهم و إبداعاتهم، ومن ثم لا بد من تحليل ظاهرة ما يسمى بمقاومة السلوك الإبداعي، وكما هو معتاد لم تخلو هذه الظاهرة من دراسات الباحثين للوقوف عند أسبابها و

¹ أحمد جما وزيد الهويدي، أساليب الكشف عن المبدعين والمتفوقين وتنمية الفكر والإبداع، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي، 2003، ص96.

أنواعها ودرجة قوتها والعناصر التي تقف دونها ودون تحقيق السلوك الإبداعي ، ومن بين الدراسات التي تطرقت لهذا الموضوع، نكتفي بذكر:

دراسة (جبر) أكدت على العوامل الشخصية كمعوق أساسي للسلوك الإبداعي، وذلك تحت ما يسمى بالمعوقات الانفعالية، إذ أنها تؤثر على الحرية التي من خلالها نستكشف ونتحكم في قدرتنا على تكوين المفاهيم بطلاقة ومرونة، ونجدها تقف حجرة عثرة أمام أفكارنا ومن بين هذه المعوقات الانفعالية ما يلي:¹

• الخوف من ارتكاب الأخطاء أو الفشل؛

• عدم القدرة على التمييز بين الواقع والوهم؛

• عدم القدرة على تحمل الغموض، وتسامي الرغبات الجامحة للأمان؛

• انخفاض القدرة على التخيل أو عدم الرغبة به أصلاً؛

• الحماس الزائد والرغبة السريعة في تحقيق النجاح؛

• الميل لتفضيل تقييم الأفكار بدلا الأفكار بدلا من توليدها.

نجد كذلك دراسة (أبو هين 2010) التي لخصت أهم معوقات السلوك الإبداعي في المنظمات العربية

معتمدة في ذلك على تحليل العديد من الدراسات السابقة في نذكر منها النقاط الآتية:

• المركزية وعدم إفساح المجال للتفويض، بالإضافة إلى الاستعجال وعدم التخطيط؛

• عدم وجود قيادات إدارية مؤهلة تدرك أهمية الإبداع والتطوير؛

• مناخ العمل غير الملائم مما يسبب انخفاض الروح المعنوية للعاملين؛

• عدم وضوح أهداف المنظمة للعاملين؛

• تخلف الهياكل التنظيمية، بالإضافة إلى البيروقراطية وما يصاحبها من جمود في الإجراءات والقوانين؛

• نظم التعليم القائمة على التلقين والاستظهار؛

• التأكيد على شعار الحرص على المؤلف أفضل من المغامرة في المجهول؛

• الخوف من الفشل وفقدان التركيز، وغياب التحفيز على الابتكار ومحاوله إحباط الأفكار الجديدة؛

• غياب الحرية والتمسك بالإجراءات الرسمية والروتينية.

¹محمد سعيد جوال، مرجع سبق ذكره، ص210.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لموضوع الدراسة

سنحاول من خلال هذا المبحث تقديم العديد من الدراسات السابقة التي لها علاقة وتقاطع مع دراستنا الحالية، مع الإشارة إلى النقاط التي تميزت بها دراستنا عن باقي الدراسات.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة:

تطرت عدة دراسات لموضوع التمكين النفسي والسلوك الإبداعي يمكن استعراضها كما يلي:

الفرع الأول: الدراسات التي تناولت التمكين النفسي

1. دراسة طالبي، صلاح الدين، حديد عائشة، (2023)، بعنوان: "أثر تطبيق التمكين النفسي في تحقيق

الأداء الوظيفي -دراسة تحليلية للمؤسسة الصحية العامة جبيري بوزيان-ولاية البيض" ⁴⁴.

- **الهدف:**هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر التمكين النفسي في تحقيق الأداء الوظيفي لعينة من المرضى والأطباء العاملين بالمؤسسة الصحية "جبيري بوزيان" بولاية البيض.
- **الأداة والعينة:**من خلال أداة الإستبانة حددنا محورين الأول خاص بالتمكين النفسي والثاني للأداء الوظيفي، لقياس أثر المتغير المستقل (التمكين النفسي) وأبعاده (معنى العمل، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية، التأثير) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، حدد حجم العينة ب 30 من ممرضى المؤسسة الصحية العانة جبيري بوزيان.
- **النتائج:**حصلت الدراسة بوجود أثر للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة على الأداء الوظيفي للعينة، ومن أهم التوصيات التي توصلت لها الدراسة توفير بيئة عمل صحية داعمة للعاملين وتحقيق دور معنى العمل للعينة والتأثير الإيجابي في بيئة العمل.

2. دراسة قدة حياة، (2022)، بعنوان: " أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين

النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الإدارة بجامعة الوادي" ⁴⁵.

- **الهدف:**هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الإدارة بجامعة الوادي.
- **الأداة والعينة:**لتحقيق الأهداف المرجوة تم الاعتماد على المنهج الوصفي كونه المناسب لموضوع الدراسة وتصميم استمارة استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم قياس التمكين النفسي من خلال أربعة

⁴⁴حديد، عائشة. طالبي ، صلاح الدين. أثر تطبيق التمكين النفسي في تحقيق الأداء الوظيفي -دراسة تحليلية للمؤسسة الصحية العامة جبيري بوزيان-ولاية البيض-. مجلة المنهل الاقتصادي. مج 06. العدد01. 07/06/2023.

⁴⁵قدة حياة، أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الإدارة بجامعة الوادي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة الوادي، 2022.

(04) أبعاد (المعنى، المقدرة(الجدارة)، الاستقلالية، التأثير)، الالتزام التنظيمي من خلال ثلاثة (03) أبعاد (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر والالتزام المعياري) وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال خمسة (05) أبعاد (الإيثار، اللطف والكرامة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، وعي الضمير)، وقد تم توزيعها على جميع أفراد مجتمع الدراسة أي باستعمال أسلوب الحصر الشامل الذي يتكون من (392) موظفا بجامعة الوادي، حيث كان عدد الاستمارات المسترجعة (304) استمارة، منها (273) استمارة صالحة للتحليل، والذي كان باستخدام الأساليب الإحصائية لبرامج SPSS 22 و AMOS 24 والتي من أهمها: الإحصاءات الوصفية، التحليل العاملي التوكيدي (CFA) والنمذجة بالمعادلة البنائية باستخدام التحليل البيزي (Bayesian SEM).

• **النتائج:** ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى كل من التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الإدارة بجامعة الوادي كان "مرتفعا"، أما مستوى الالتزام التنظيمي فقد كان "متوسطا"، كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية في وجود الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري) كمتغير وسيط عند مستوى معنوية 5%، حيث مثل الالتزام التنظيمي متغيرا وسيطا جزئيا (Partial Mediating Variable) في هذه العلاقة، وقد فسر كل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي ما قيمته (24%) من التباين الكلي في سلوك المواطنة التنظيمية.

3. **دراسة تجيني، الرميضاء، سويسي، رقيقة، (2020)،** بعنوان: " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه"⁴⁶.

- **الهدف:** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه. حيث انطلقت الدراسة الحالية من التساؤل التالي: هل هناك علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه؟
- **الأداة والعينة:** وقد أجريت الدراسة على عينة من مستشاري التوجيه اختيرت بطريقة (قصدية) وتكونت من 60 مستشار ومستشارة حيث اعتمدنا في جمع المعلومات على استبيانين مقتبس من دراستين بالنسبة لجودة الحياة الوظيفية مقتبس من دراسة سمر سعيد البياري والتمكين النفسي مقتبس من دراسة ساحي بوبكر معدلين ومكيفين وفقا لأهداف هذه الدراسة من طرف الباحثين،

⁴⁶تجيني، الرميضاء . سويسي، رقيقة. جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه. مذكرة ماستر. قسم العلوم الاجتماعية. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة الوادي. 2020.

تم التأكد من الخصائص السيكومترية من (صدق وثبات) في الدراسة الاستطلاعية التي قدر قوامها ب (32) مستشارا ومستشارة.

- الأساليب الاحصائية المعتمدة: معامل ارتباط سبيرمان براون. معامل ارتباط الفا كرونباخ.
- النتائج: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
 - أن العلاقة التي تربط جودة الحياة الوظيفية بالتمكين النفسي علاقة ضعيفة جدا حيث قدرت ب0.03.
 - حيث كانت العلاقة التي تربط أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالتمكين النفسي هي أيضا كانت ضعيفة جدا حيث بعد ظروف العمل المادية قدر ب 0.03 وبعد توازن الحياة والعمل قدر ب0.09 والأجور والمكافآت ب0.10 وإتاحة الفرص قدر ب0.03.
 - وأخيرا بعد الأمان والاستقرار الوظيفي قدر ب0.04.

4. دراسة شيخي مليكة. دحو خضرة. سعيدي عامر برزوق، (2020)، بعنوان: " تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط - دراسة حالة القطاع المصرفي بسعيدة - "47

- **الهدف:** هدفت هذه المقالة إلى دراسة علاقة التأثير للتمكين النفسي للعاملين على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بالقطاع المصرفي لولاية سعيدة وكذلك تأثير التمكين النفسي على الرضا الوظيفي وتأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي بالقطاع المصرفي بسعيدة.
- **الأداة والعينة:** ولتحقيق هذا الغرض قمنا بتوزيع استبيان لعينة عشوائية من مختلف أفراد مجتمع الدراسة تشكلت في 90 فرد، ولقد تم اختيار طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية (منهجية PLS) اعتمادا على برنامج Smart PLS3 لتحليل واختبار نموذج الدراسة
- **النتائج:** وتظهر النتائج التي تم الحصول عليها وجود تأثير مباشر موجب معنوي للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي بالقطاع المصرفي بسعيدة، ووجود تأثير مباشر موجب معنوي للرضا الوظيفي على الأداء وعدم وجود تأثير للتمكين النفسي على الأداء الوظيفي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

⁴⁷ شيخي مليكة. دحو خضرة. سعيدي عامر برزوق، تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط - دراسة حالة القطاع المصرفي بسعيدة -، الريادة لاقتصاديات الأعمال، (6)3، صص 46-59.

5. ديدوني يوسف. برحو ملياني زوييدة، (2020)، بعنوان: " التمكين النفسي وأثره على الأداء الوظيفي (دراسة حالة المركز الجامعي بآفلو) "48.

• **الهدف:**هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التمكين النفسي بأبعاده الأربعة على الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بالمركز الجامعي بآفلو

• **الأداة والعينة:**ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تصميم استمارة استبيان والتي سمحت لنا بجمع البيانات من عينة الدراسة والتي شملت (62) مفردة، ومن خلال الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية SPSS 22

• **النتائج:**خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية: - التمكين النفسي يؤثر على الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين؛ - الأبعاد الثلاثة (الكفاءة، الاستقلالية، معنى وأهمية العمل) هي الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بالمركز الجامعي بآفلو؛ - بعد التأثير الحسي لا يؤثر على الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بالمركز الجامعي بآفلو

الفرع الثاني: الدراسات التي تناولت العلاقة بين التمكين النفسي والسلوك الإبداعي

1. دراسة بهوري نبيل، (2023)، بعنوان: " أسلوب التمكين ودوره في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين دراسة ميدانية على عينة عشوائية من موظفي مؤسسة Condor- برج بوغريريج- "49.

الهدف: هدفت هذه الدراسة إلى استطلاع اتجاهات عينة من موظفي مؤسسة Condor- برج بوغريريج- حول مساهمة التمكين في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين بأبعاده الأربعة (القدرة على التحليل، المخاطرة، الأصالة، الحساسية للمشكلات).

الأداة والعينة: ولتحقيق هذا الهدف تم توزيع استمارة تضمنت 42 عبارة على عينة ميسرة ل 80 موظف بالمؤسسة محل الدراسة، تم استرجاع 60 منها صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة استرداد 75%.

النتائج: وبعد تحليل البيانات باستخدام النسخة 21 للبرنامج الإحصائي Spss توصل الباحث إلى جملة من الاستنتاجات من أبرزها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين على السلوك الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor- برج بوغريريج-.

48ديدوني يوسف. برحو ملياني زوييدة، (2020)، التمكين النفسي وأثره على الأداء الوظيفي (دراسة حالة المركز الجامعي بآفلو)، الريادة لاقتصاديات الأعمال،(2)6، ص ص 46-59.

49بهوري نبيل، (2023)، أسلوب التمكين ودوره في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين دراسة ميدانية على عينة عشوائية من موظفي مؤسسة Condor- برج بوغريريج-، مجلة اقتصاد المال والأعمال،(1)8،2023، ص ص 797-814.

2. دراسة عزوز موسى. سي احمد نذير، (2022)، بعنوان: "أثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي

لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى"50.

- الهدف:هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التمكين النفسي بأبعاده في تحفيز السلوك الإبداعي للعاملين بمؤسسة "السويدي كابل"، وبالتالي دوره في تحسين أداء المؤسسة.
- الأداة والعينة: وتم ذلك اعتمادا على المنهج الوصفي في جانبها النظري، وتصميم استبيان كأداة لجمع البيانات من اجل الدراسة الميدانية، وتم توزيعه على عينة تعدادها 180 عاملا، وتحليلها ومعالجتها باستخدام برنامج SPSS 25.
- النتائج:وصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات حددت طبيعة العلاقة، والتأثير بين متغيراتها الرئيسية وبما يعزز صحة وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للتمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسة، وهذا ما يعود بالفائدة على أداء المؤسسة.

3. دراسة بربار نورالدين، بن مسعود آدم، لراي سفيان (2021)، بعنوان: "أثر التمكين الإداري على السلوك

الإبداعي للعاملين في المؤسسة: دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بالشلف Ecde"51.

- الهدف: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر التمكين الإداري في المؤسسة على تحفيز السلوك الإبداعي للعاملين بها.
- الأداة والعينة:لقد تمت الدراسة الاستقصائية على فرق العمل بمؤسسة الاسمنت بالشلف (ECDE) من خلال تصميم استبانة والتي تم توزيعها على عينة عشوائية قدرها 203 مفردة من مجتمع البحث الكلي المتمثل في 820 عامل بالمؤسسة محل الدراسة.
- النتائج:توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير ايجابي لمستوى تطبيق التمكين الإداري (التفويض، تدريب، اتصال، فرق العمل، تحفيز) على السلوك الإبداعي لدى العاملين في المؤسسة.

4. دراسة دروم أحمد، (2019)، بعنوان: "أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي - دراسة ميدانية-

52"

⁵⁰عزوز موسى. سي احمد نذير، (2022)، أثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، 7(1)، 2022، ص ص 533-555.

⁵¹بربار نورالدين، بن مسعود آدم، لراي سفيان (2021). بعنوان: "أثر التمكين الإداري على السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة: دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بالشلف Ecde، مجلة دفاتر اقتصادية، 12(2)، ص ص 61-74.

⁵²دروم أحمد، (2019)، بعنوان: "أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي - دراسة ميدانية-، مجلة اقتصاد المال والأعمال، 2019، 3(3)، ص ص 477-500.

- **الهدف:** الهدف من هذه الدراسة هو التطرق إلى التمكين النفسي ومعرفة مدى ممارسته في المؤسسات الاقتصادية بولاية الجلفة وقياس مستوى السلوك الإبداعي، ومحاولة معرفة أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي،
 - **الأداة والعينة:** ولإجابة على الإشكالية الرئيسية واختبار الفرضيات تم تطوير إستبانه بالاعتماد على الدراسات السابقة التي تطرقت للمتغيرين، كما تم اختيار عينة عشوائية مقدره ب 50 عامل من مؤسسة مطاحن الجلفة وقد تمت المعالجة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي الإصدار -19.
 - **النتائج:** وكانت نتائج الدراسة توفر مستوى توفر التمكين النفسي بأبعاده والسلوك الإبداعي بالمؤسسة مطاحن الجلفة بدرجة متوسطة، ووجود أثر إيجابي لأبعاد التمكين النفسي (المعنى، المقدره، التأثير، الحرية) على السلوك الإبداعي، ووجود أثر للتمكين النفسي على السلوك الإبداعي بمؤسسة مطاحن الجلفة.
5. دراسة علميكيد. فاطمة يحيوي. (2015)، بعنوان: " أثر إستراتيجية التمكين في تنمية السلوك الإبداعي لرأس المال الفكري (دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيكال_المدينة)"⁵³.
- **الهدف:** هدفت هذه الدراسة إلى تحديد واقع واختبار تأثير إستراتيجية التمكين في تنمية السلوك الإبداعي لرأس المال الفكري في فرع أنتيبوتيكال بمؤسسة صيدال،
 - **الأداة والعينة:** مستخدمين الاستبيان كأداة لجمع المعلومات حول هذا الموضوع فقمنا بتوزيعه على عينة عشوائية مقدارها 55 عاملا يعملون في قسم الموارد البشرية وقسم البحث والتطوير وقسم الإنتاج والقسم التجاري.
 - **النتائج:** قاد التوجه النظري إلى استنتاج مفاده وجود علاقة إيجابية بين إستراتيجية التمكين والسلوك الإبداعي لرأس المال الفكري، وبرهنت الدراسة الميدانية على ذلك بنسبة 56.6% بحسب رأي المستقصين.

المطلب الثاني: ملخص الرؤى بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

من خلال هذا المطلب نحاول مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية واستخراج أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

1. أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة

⁵³علي مكيد. فاطمة يحيوي. أثر إستراتيجية التمكين في تنمية السلوك الإبداعي لرأس المال الفكري (دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيكال_المدينة)، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 9(14)، 2015، ص ص 184-211.

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة نلاحظ أن هذه الدراسات تناولت متغير من متغيرات الدراسة الحالية، فمنها من التمكين النفسي ومنها من تناولت السلوك الإبداعي.

2. أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة

أ. من حيث المكان والزمان: تمت الدراسة الحالية في ولاية ورقلة سنة 2024 بينما تمت الدراسات السابقة في بيئة أجنبية وعربية من سنة 2015 إلى غاية 2023.

ب. من حيث العينة: شملت الدراسة الحالية عينة حوالي (عدد أفراد الدراسة لم يحدد بعد) مستجوباً من زبائن البنك الوطني الجزائري -ولاية تقرت-، بينما الدراسات السابقة تناولت جزء منها شملت عينتها مستجوبين أكثر من عينة الدراسة الحالية.

ج. من حيث المتغيرات: شمل نموذج الدراسة الحالية على المكين النفسي كمتغير مستقل السلوك الإبداعي كمتغير تابع، أما الدراسات السابقة تناولت متغيرات مختلفة نذكر منها: الأداء الوظيفي، الإلتزام التنظيمي، أداء الأعمال، ... الخ

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل نجد أن التمكين النفسي على السلوك الإبداعي يركز على توليد وتقديم وتطبيق كل ما هو جديد في أي مستوى من مستويات المؤسسة، و يعبر عن الأفكار والممارسات التي يقدمها المديرون والعاملون، ومن ثم يمكن القول بان السلوك الإبداعي هو ذلك الشعور والتصرف المميز الذي يتم إدراكه جيدا وتتم ممارسته داخل المنظمة من طرف الأفراد أو الجماعات حتى وان لم تنتج عنها سلع أو خدمات جديدة



تمهيد:

بعد تطرقنا للجانب النظري كل من التمكين النفسي كمتغير مستقل للدراسة والسلوك الإبداعي كمتغير تابع سنحاول من خلال هذا الفصل ان نبين مدى تأثير التمكين النفسي بمختلف أبعاده كل من الاستقلالية والكفاءة العمل وأهمية العمل وبعد التأثير على السلوك الإبداعي من خلال دراسة عينة من موفي المؤسسة الوطنية للأعمال البترولية ENGTP، من خلال معالجة البيانات الإحصائية المجمعة بواسطة الاستبيان. وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى:

- ❖ المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة؛
- ❖ المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

سنتعرف من خلال هذا المبحث لمختلف الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية من خلال تحديد مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة لأداة جمع البيانات "الاستبيان" وأهم تقسيماتها اختبار صدقها وثباتها من خلال المطالب التالية

المطلب الأول: مجتمع الدراسة والأدوات المستخدمة في الدراسة

سنتعرف في هذا المطلب إلى عينة من الموظفين دراسة المؤسسة الوطنية للأعمال البترولية "ENGTP" محل الدراسة وأداة جمع البيانات من خلال عرض تصميمها وطريقة توزيعها

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

سنقدم من خلال هذا الفرع عن لمحة موجزة عن المؤسسة محل الدراسة، بالإضافة لمجتمع وعينة الدراسة.

1- لمحة موجزة عن المؤسسة GTP

الشركة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى "ENGTP" هي شركة مساهمة تم إنشاؤها منذ 19 فبراير 1989، تملك أسهمها من جهة الشركة الأم سوناطراك بنسبة 51% ومن جهة أخرى من قبل شركة التسيير بنسبة مشاركة 49% إلى غاية 13 ديسمبر 2005 حيث أصبحت جميع أسهمها مملوكة بنسبة 100% لشركة سوناطراك. لديها مجلس إدارة مكون من 07 أعضاء وفريق من المديرين التنفيذيين بقيادة الرئيس والمدير التنفيذي. ويبلغ رأسمالها حاليا 6,390,000,000 دج. هدفها المؤسسي هو دراسة وتنفيذ مشاريع تركيب المواد، لا سيما في مجالات الهيدروكربونات والهيدروليكا والطاقة والأغذية الزراعية ومواد البناء والصناعات ذات الصلة، داخل الإقليم وخارجه. صيانة المنشآت الصناعية العاملة. التدريب في هذا المجال من مجالات اللحام والتحكم والأنشطة ذات الصلة. يقع مقرها الرئيسي على العنوان التالي: ص.ب 09، المنطقة الصناعية الرغاية، الجزائر العاصمة. تتواجد على التراب الوطني من الشرق إلى الغرب ومن الشمال إلى الجنوب، خاصة بكليات سكيكدة وأرزو وحاسي الرمل وحاسي مسعود وعين أميناس حيث تمثلها مديريات جهوية. ومن أجل فهم مشكلة دراستنا بشكل كامل، سنقدم الشركة للتعرف عليها بشكل أفضل.¹

2 مهمات مؤسسة GTP

¹ من وثائق المؤسسة

- _دراسات وتنفيذ مشاريع تركيب المواد في مجال المحروقات والصناعات المرتبطة بها.
 - _الدراسات الصناعية العامة وحل المشكلات الفنية والاقتصادية والخبرة.
 - _مراقبة واستقبال جميع المواد والمعدات والمنشآت الصناعية.
 - _إنشاء مجتمعات صناعية كبيرة في مجال المحروقات والصناعات المرتبطة بموضوعها.
 - _إنشاء شبكات تجميع ونفايات الهيدروكربونات السائلة والغازية والمنشآت السطحية المرتبطة بها.
- مجالات تدخلها المختلفة هي:
- _قطاع المحروقات.
 - _قطاع الكيماويات والبتروكيماويات.
 - _قطاع الطاقة الكهربائية.
 - _الأعمال الزراعية.
 - _قطاع مواد البناء.

3 الأنشطة:

الدراسات والمشتريات والإشراف والاختبار والتشغيل للمنشآت الصناعية. ، (إلخ.) VRD الهندسة المدنية والمباني الصناعية (الأعمال العامة وأعمال الحفر لأساسات المعدات، الهندسة الميكانيكية (التصنيع المسبق وتجميع الهيكل المعدني لأنابيب المعدات الثابتة أو الديناميكية، وما إلى ذلك). الهندسة الكهربائية (تركيب المعدات الكهربائية والأجهزة، ومعايرة وتجميع الأجهزة، وما إلى ذلك). خطوط الأنابيب (طوبوغرافية، تكسية الأنابيب، اللحام والتحكم، الاختبارات الهيدروستاتيكية والحماية الكاثودية). (SMA W ، GTA W ، GMA W ، FCA W ، SA W) اللحام (عمليات التحكم (غير المدمر بالأشعة السينية وأشعة جاما والمدمر بالضغط والجر والطبي والمرونة والماكروجرافي). معالجة حرارية. الصيانة الصناعية (التدخل الوقائي بتوفير فرق الصيانة أو التدخل العلاجي بإصلاح معدات أو مكونات مصنع قيد التشغيل).

4. هياك ومعدات مؤسسة GTP:

يحتوي GTP على ما يلي:

- _ورش الأنابيب؛
- _ورش الهياكل المعدني؛
- _مختبرات الاختبارات الاتلافية وغير الاتلافية.

مركز تدريب بأرزويو؛

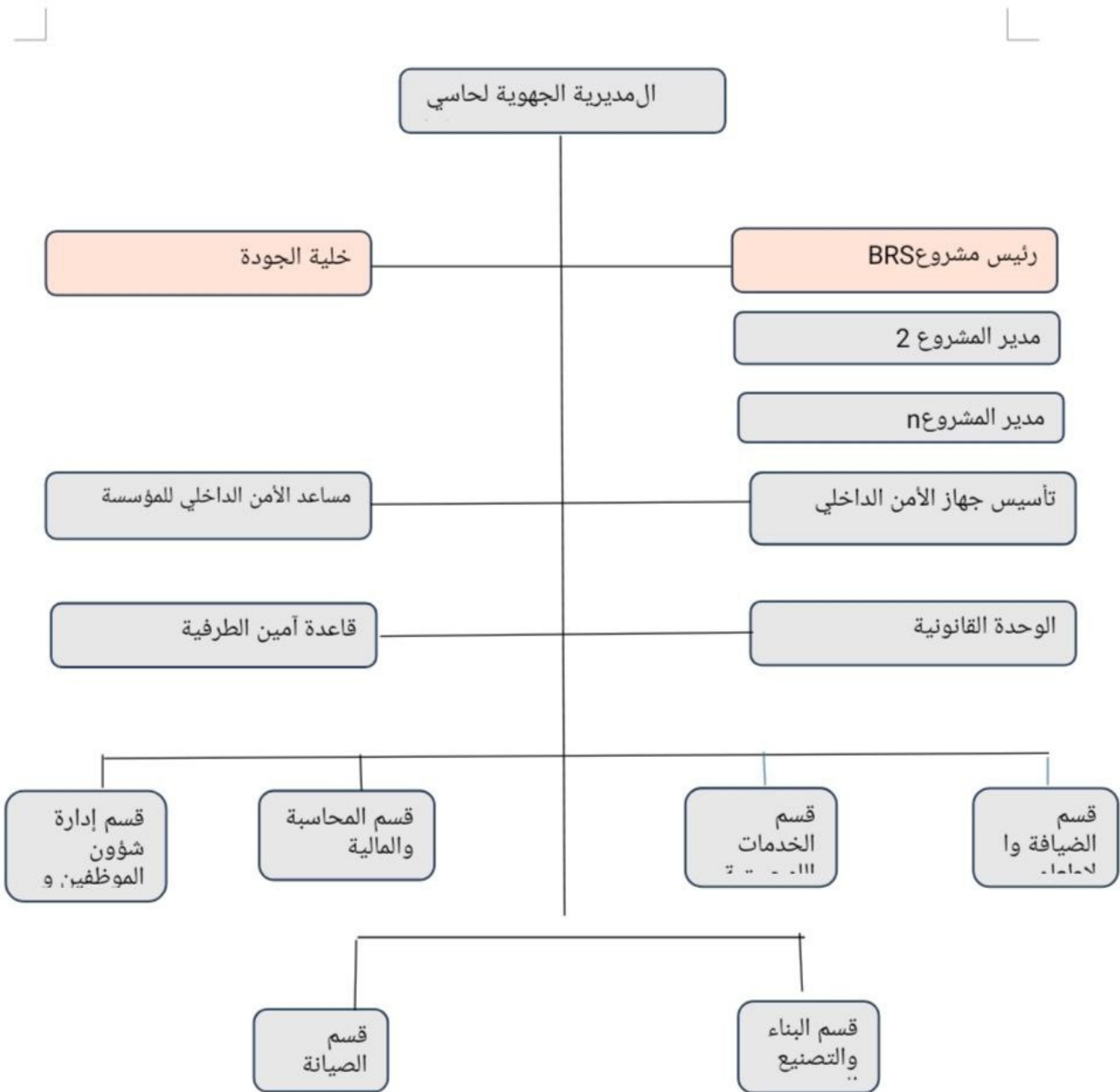
أسطول من المعدات المتداولة يبلغ 5000 قطعة من المعدات في المجالات الرئيسية التالية:

أعمال الحفر والهندسة المدنية؛

اللحام والتحكم؛

الرفع (الرافعة من 18 طن إلى أكثر من 400 طن)؛ النقل

الشكل رقم (04): الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الوثائق المقدمة من قبل المؤسسة

2- مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين العاملين بالمؤسسة "Grand travaux pétrolier" بولاية ورقلة عينة من الموظفين العاملين تطوير بمؤسسة "Grand travaux pétrolier" بولاية ورقلة، فرع حاسي مسعود فقد تم اختيار عينة قصديه وتوزيع استبيان على أفراد العينة بشكل ورقي بعد الفرز تبين أن 30 استمارة صالحة للمعالجة الإحصائية.

الفرع الثاني: أداة جمع البيانات " الاستبيان "

1 محتوى الاستبيان

قصد جمع المعلومات اللازمة لهذه الدراسة وتحقيق أهدافها، تم استخدام الاستبيان كأداة أساسية للدراسة، ولقد تم تطوير الاستبيان بناء على ما جاء في الجانب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، حيث تم الاطلاع على عدد من الاستبيانات التي استخدمت حول موضوع الدراسة. تكونت الاستبيان الكلية من 27 يوضح الأداة في صورتها النهائية. تضمنت الاستبيان الأجزاء على النحو التالي:

الجزء الأول: تضمن الفقرات المتعلقة بالمعلومات الشخصية لعينة الدراسة تمثلت في: الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي.

الجزء الثاني: يتعلق بمحاور الدراسة

الجدول رقم (01): تقسيمات محاور وأبعاد الاستبيان

ترقيم العبارات	أبعاد الدراسة	محاور الدراسة
من 1 إلى 5	البعد الأول: الاستقلالية	المحور الأول: التمكين النفسي
من 6 إلى 10	البعد الثاني: أهمية العمل	
من 11 إلى 16	البعد الثالث: الكفاءة الذاتية	
من 17 إلى 21	البعد الرابع: التأثير	
21	المحور الأول: التمكين النفسي	
من 22 إلى 27	المحور الثاني: السلوك الإبداعي	
27 عبارة	الاستبيان ككل (محاور الدراسة)	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على تقسيمات استبيان الدراسة

2 مقياس ليكارت المستخدم في الاستبيان

تم الاعتماد على سلم ليكارت الثلاثي (Likert Scale) في تحديد الإجابات في الاستبيان، حيث يطلب فيه من المستجوب تحديد درجة موافقته أو عدم موافقته على خيارات محددة، والذي غالبا ما يتكون من خمسة خيارات متدرجة ما بين 03 درجات ودرجة واحدة، يختار المستجوب إجابة واحدة منها كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): مقياس ليكارت الثلاثي

الترميز	درجة الموافقة	الاتجاه العام للعينة	المتوسط الحسابي للمستويات الموافقة
1	غير موافق	منخفض] 66.1 - 1]
2	محايد	متوسط] 33.2 - 1.66]
3	موافق	مرتفع] 3 - 2.33]

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الاعتماد على المرجع: إيهاب عبد السلام محمود، تحليل البرنامج الإحصائي SPSS، الطبعة الأولى، درا الصفا للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 22.

الفرع الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

من أجل تحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها اعتمدنا على برنامج الإعلام الآلي المسمى بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية *SPSS: Statistical Package for the Social Sciences* حيث استخدمنا إصدار الخامس والعشرون الذي ساعدنا على التعامل بسهولة مع مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لأهداف الدراسة، والتي يمكن أن نبرز أهمها من خلال الآتي:

1 معامل الثبات ألفا كرونباخ (α) (Cronbach's Alpha) يستخدم هذا المقياس لتقدير ثبات الدراسة؛ حيث يأخذ هذا المعامل قيما تتراوح بين الصفر والواحد، وكلما اقترب من الواحد الصحيح فهذا يعني ثباتا أكبر للدراسة وذلك من خلال قاعدة عامة للتعامل مع هذا المعامل عند 0.6

2معامل الارتباط لبيرسون (*Pearson Correlation Coefficient*): يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقات بين متغيرات الدراسة و لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لمخاور الدراسة، أي مدى وجود علاقة ارتباط بين هذه المخاور فيما بينها من جهة وبين متغيرات الدراسة من جهة أخرى.

■ دلالة 0.05.

■ معامل الانحدار البسيط (*Simple Regression Analysis*): لاختبار صلاحية النموذج واختبار تأثير كل متغير مستقل على حده على المتغير التابع

المطلب الثاني: ثبات وصدق الاتساق الداخلي للاستبيان

سنتعرف من خلال هذا المطلب للخصائص السيكومترية للاستبيان لتبيان مدى اعتماد على الاستبيان في الدراسة الإحصائية وذلك بالصدق الظاهري للاستبيان صدق المحكمين وثبات ألفا كرونباخ وصدق الاتساق الداخلي لأبعاد ومخاور الاستبيان كما يلي.

الفرع الأول: صدق أداة الدراسة

سنقدم من خلال هذا الجزء صدق وثبات الاستبيان من خلال صدق محكمي الاستبيان وثبات للاستبيان

1- صدق المحكمين (تحكيم أداة الاستبيان)

بعد إعداد الأسئلة أداة الاستبيان في صورتها الأولية من اجل أخذها بعين الاعتبار وتأكيد مصداقيتها ومدى شموليتها لموضوع الدراسة فإنها تعرض مجموعة من الأساتذة في التخصص، أو ما يعرف صدق المحكمين يقصد به: "المظهر العام للاستبيان من حيث المفردات وكيفية صياغتها، ودقتها وموضوعاتها ومدى مناسبة الأداة للغرض الذي وضع لأجله"

2- ثبات الاستبيان

يقصد بثبات الاستبيان أن يعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه لأكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، بمعنى الاستقرار في نتائج استبيان الدراسة، وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على فئة الدراسة عدة مرات خلال فترات زمنية مختلفة. ومن أجل اختبار ثبات الاستبيان تم الاعتماد على معامل الثبات.

الجدول رقم (03): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	عبارات الاستبيان	محاوير الدراسة
0.800	21	المحور الأول: التمكين النفسي
0.621	06	المحور الثاني: السلوك الإبداعي
0.821	27	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير نتائج الجدول أعلاه نتائج اختبار ثبات الاستبيان بمعامل ألفا كرونباخ، حيث قدر معامل ألفا كرون باخ للمحور الأول التمكين النفسي بـ 0.800، والمحور الثاني السلوك الإبداعي بـ 0.621، الاستبيان ككل قدر بـ 0.821 وكلها أكبر من 0.6 مما يدل على ثبات أداة الدراسة هذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وبالتالي يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بالثبات.

الفرع الثاني: الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبيان قمنا باختبار الاتساق الداخلي له، من أجل القيام بهذا الاختبار قمنا بحساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجة الارتباط كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ككل وذلك لكل متغيرات الدراسة والنتائج المحصل عليها مبينة في الجداول التالية

الجدول رقم (04): يوضح الاتساق الداخلي لأبعاد ومحاور الدراسة

الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان		محاور الدراسة
مستوى المعنوية (Sig)	معامل الارتباط (بيرسون)	
0.000	0.917**	البعد الأول: الاستقلالية
0.000	0.866**	البعد الثاني: أهمية العمل
0.000	0.732**	البعد الثالث: الكفاءة الذاتية
0.000	0.656**	البعد الرابع: التأثير
0.000	0.830**	المحور الأول: التمكين النفسي
0.000	0.856**	المحور الثاني: السلوك الإبداعي
**دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يشير الجدول التالي مصفوفة الارتباط بين كل بعد من أبعاد المحور الأول التمكين النفسي والدرجة الكلية له، حيث نجد معامل الارتباط للبعد الأول الاستقلالية قدر بـ ($r=0.917$)، في حين البعد الثاني أهمية العمل بمعامل ارتباط قدر بـ ($r=0.866$) أما البعد الثالث بمعامل ارتباط قدر بـ ($r=0.732$) في حين البعد الرابع التأثير بمعامل ارتباط قدر بـ ($r=0.656$) وهي قيم دالة احصائياً عند مستوى معنوية (0.05) تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل من المحور الأول " التمكين النفسي " دالة إحصائياً ، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل بعد من أبعاد المحور الأول هي أقل من مستوى الخطأ المفروض 0.05 ، كما نلاحظ أنه هناك اتساق بين محاور الدراسة والدرجة الكلية لبيانات الدراسة، حيث قدر معامل الارتباط للمحور الأول التمكين النفسي بـ ($r=0.830$)، والمعامل الارتباط للمحور الثاني السلوك الإبداعي بـ ($r=0.856$) هي أقل من مستوى الخطأ المفروض 0.05 ، ومنه محاور الدراسة تمتاز باتساق وانسجام فيما بينها وبالتالي صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

سنتطرق من خلال هذا المبحث لعرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة، بالإضافة لتحديد الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لنخلص في الأخير لنتائج تحليل الدراسة

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

تم الاستعانة بالإحصاء الوصفي لوصف خصائص عينة الدراسة.

الفرع الأول: عرض وتحليل البيانات الشخصية

ستعرف من خلال هذا الجزء على توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية كل من الجنس، السن، الأقدمية، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي

1- توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

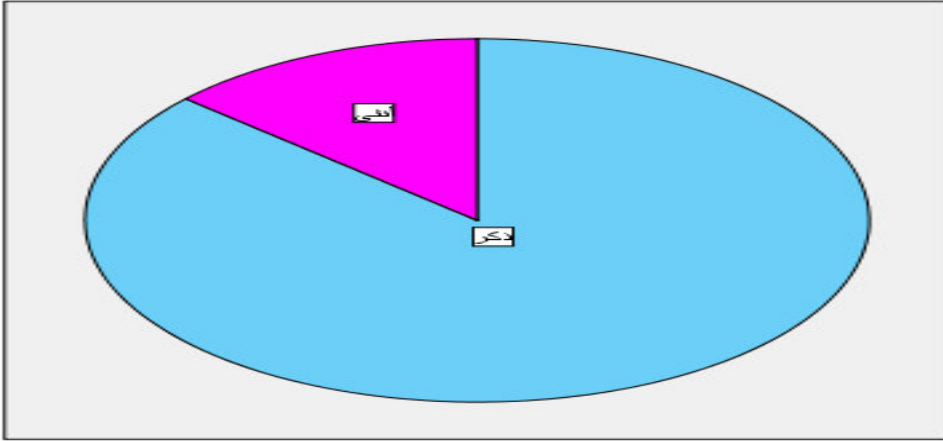
الجدول رقم(05): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
86,7	26	ذكر
13,3	4	أنثى
%100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تتوزع عينة الدراسة حسب متغير الجنس بأغلبية ذكور بعدد 26 ونسبة 86.7% تليها فئة الإناث بعدد 4 ونسبة 13.3% من المجموع الإجمالي للنسب. نفسر هذا التفاوت في النسب راجع لطبيعة نشاط المؤسسة في مجال الصناعة وتطوير السيارات التي تتطلب وجود عنصر الذكور أكثر من الإناث في ميدان العمل، في حين فئة الإناث يكون أغلب نشاطها في مجال الإدارة. كما هو مبين في التالي.

الشكل رقم (05): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

2- توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

جدول رقم (06): يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

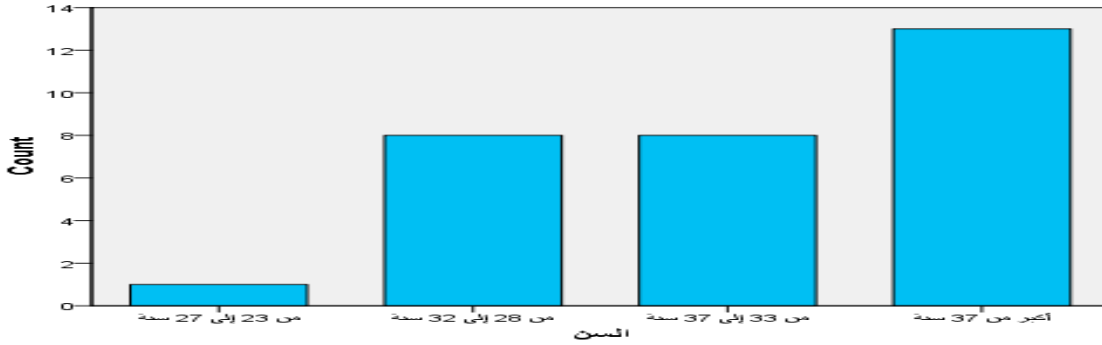
السن	التكرار	النسبة
من 23 إلى 27 سنة	1	3,3
من 28 إلى 32 سنة	8	26,7
من 33 إلى 37 سنة	8	26,7
أكبر من 37 سنة	13	43,3
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان عينة الدراسة تتوزع حسب متغير السن بأغلبية الفئة العمرية أكبر من 30 سنة بعدد 13 ونسبة 43.3، تليها الفئة العمرية كل من 33 إلى 37 سنة والفئة العمرية من 28 إلى 32 سنة بنسبة متساوية على التوالي 26.7، أما الفئة من 23 إلى 27 سنة بنسبة 3.3 من المجموع الإجمالي للنسب.

نفسر هذا التفاوت في النسب على أن موظفي المؤسسة محل الدراسة أغلبيتهم من فئة الشباب التي تتميز بالطاقة والحيوية والنشاط والتي تعمل على تقديم الأفضل في مختلف ممارساتهم الوظيفية. كما هو مبين في الشكل التالي.

الشكل رقم (06): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

3- توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

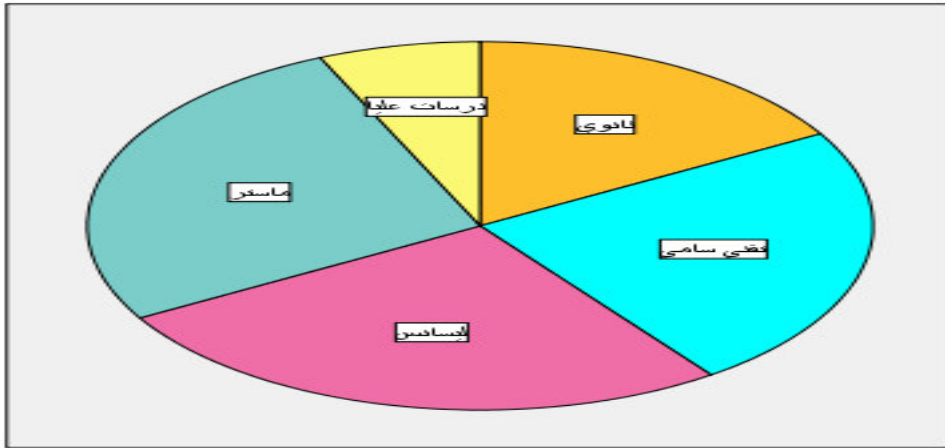
جدول رقم (07): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
16,7	5	ثانوي
23,3	7	تقني سامي
26,7	8	ليسانس
26,7	8	ماستر
6,7	2	دراسات عليا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان عينة الدراسة تتوزع حسب متغير المستوى التعليمي بأغلبية مستوى جامعي بنسب متساوية لكل من ليسانس وماستر بعدد 8 ونسبة 26.7 تليها مستوى تقني سامي بعدد 7 ونسبة 23.3 أما مستوى ثانوي بعدد 5 نسبة 16.7، كما نجد مستوى دراسات عليا بعدد 2 ونسبة 6.7 من المجموع الإجمالي للنسب. نفسر هذا التفاوت في النسب لصالح المستوى الجامعي ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على استقطاب خريجي الجامعات والذي ينعكس بالإيجاب على الوضع الاقتصادي وامتصاص البطالة.

الشكل رقم (07) يبين تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

4- توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي

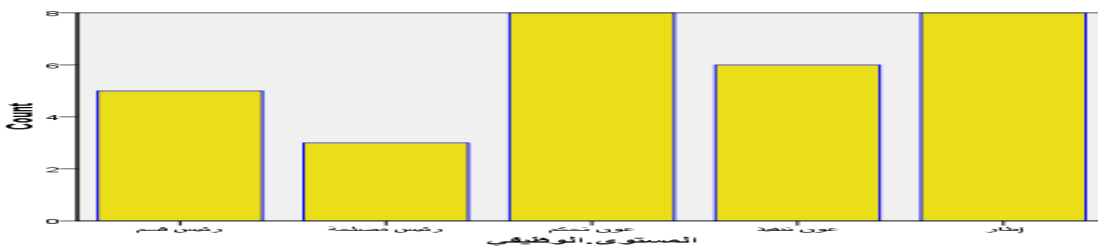
الجدول رقم (08): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي

النسبة %	التكرار	المستوى الوظيفي
16,7	5	رئيس قسم
10,0	3	رئيس مصلحة
26,7	8	عون تحكم
20,0	6	عون تنفيذ
26,7	8	إطار
%100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة من فئة عون تحكم و إطار بالتساوي على التوالي بعدد 8 ونسبة 26.7 تليها فئة عون تنفيذ بعدد 6 ونسبة 20، أما فئة رئيس قسم بعدد 5 ونسبة 16.7، في حين نجد رئيس مصلحة بعدد 3 ونسبة 10 من المجموع الإجمالي للنسب. نفسر ذلك على أن موضوع دراستنا مس كل مستويات الإدارية في المؤسسة محل الدراسة وبالتالي موضوع التمكين النفسي والسلوك الإبداعي لا يهتم بفئة معينة فقط بل يهتم بجميع موظفي المؤسسة.

الشكل رقم (08): يبين تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

5- توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

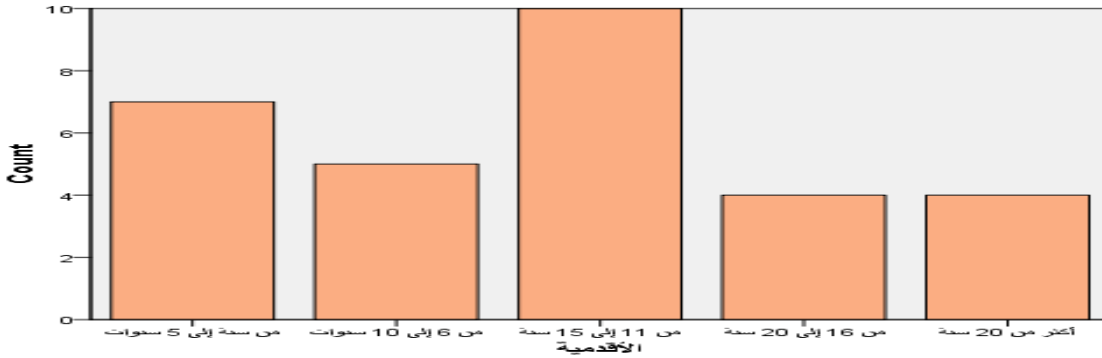
الجدول رقم(09): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة %
من سنة إلى 5 سنوات	7	23,3
من 6 إلى 10 سنوات	5	16,7
من 11 إلى 15 سنة	10	33,3
من 16 إلى 20 سنة	4	13,3
أكثر من 20 سنة	4	13,3
المجموع	30	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يبين الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية بأغلبية من الفئة 11 إلى الفئة 15 بعدد 10 ونسبة 33.3 تليها الفئة من سنة إلى 5 سنوات بعدد 7 ونسبة 23.3 في حين كل من الفئة أكثر من 20 سنة ومن 16 إلى 20 سنة بنسب متساوية على التوالي 13.3 من المجموع الإجمالي للنسب. نفسر هذا التفاوت في النسب على أن عينة الدراسة كلما تقادم المورد البشري كلما زادت قيمته كفاءته المهنية فلا بد للمؤسسة الاهتمام بمواردها البشرية باعتبارهم رأسمال بشري لها لا بد من الاستثمار فيه من خلال الاهتمام بمختلف جوانبه النفسية والمادية والذي ينعكس بالإيجاب على سلوكه الإبداعي وخبرته المهنية.

الشكل رقم (09): يبين تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

الفرع الثاني عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول " التمكين النفسي "

للتعرف على الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة تقييم التمكين النفسي لعينة من موظفي المؤسسة محل الدراسة، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لكل لإجابات عينة الدراسة. والنتائج مبينة في الجداول الموالية.

1- عرض وتحليل نتائج البعد الأول والاستقلالية

يبين الجدول إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول والاستقلالية

الجدول رقم (10): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول والاستقلالية

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0,889	2,36	1. أتمتع بدرجة كبيرة من الاستقلالية في اتخاذ القرارات ذات الصلة بعملتي
مرتفع	0,530	2,83	2. يتيح لي رئيسي المباشر فرصة تقديم مقترحات وتوصيات
مرتفع	0,813	2,40	3. تمنح لي المؤسسة صلاحيات واسعة للتصرف في مهامتي بحرية
مرتفع	0,711	2,66	4. تشجعني المؤسسة على مبدأ الرقابة الذاتية
متوسط	0,985	1,83	5. أتمتع بالاستقلالية دون الرجوع إلى رئيسي مباشر لتحديد المهام المطلوبة مني
مرتفع	0,485	2,42	البعد الأول: الاستقلالية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات البعد الأول: الاستقلالية وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (2.42) وبدرجة تطبيق مرتفع، حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)، إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الأول موافقون عليها بدرجة (مرتفعة)، فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.36 - 2.83)، حيث "العبارة رقم 02 المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (2.83) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على تمتعهم بالاستقلالية دون الرجوع إلى رئيسهم مباشر لتحديد المهام المطلوبة منهم أما "العبارة رقم 04 جاءت بالمرتبة الثانية و بمتوسط حسابي (2.66) ما يؤكد بأن تشجع المؤسسة على مبدأ الرقابة الذاتية، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " تمنح لي المؤسسة صلاحيات واسعة للتصرف في مهام بحرية" بمتوسط حسابي (2.40)، كما نجد بالمرتبة الرابعة العبارة رقم 01 بمتوسط حسابي (2.36) ما يدل على تمتع العمال بدرجة كبيرة من الاستقلالية في اتخاذ القرارات ذات الصلة بالعمل، وأخيراً نجد العبارة رقم 05 بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.83) أي تمتعهم بالاستقلالية دون الرجوع إلى الرئيس مباشر لتحديد المهام المطلوبة حسب أهميتها النسبية.

2- عرض وتحليل نتائج البعد الثاني أهمية العمل

يبين الجدول إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني أهمية العمل

الجدول رقم (11): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني أهمية العمل

الاتجاه العام للعينة	مرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	5	0,813	2,60	6. ممارستي لعملي تمنحني الشعور بالراحة النفسية
مرتفع	3	0,365	2,93	7. يعتبر عملي من الأعمال الهامة في المؤسسة
مرتفع	1	0,000	3,00	8. أشعر بأنني استخدم وقتي في تنفيذ عمل مهم
مرتفع	4	0,651	2,70	9. أحس أنني أقدم عمل أفضل في كل مرة أعمل فيها بالمؤسسة
مرتفع	2	0,000	3,00	10. لا أتغيب عن عملي إلا للضرورة
مرتفع		0,309	2,84	البعد الثاني أهمية العمل

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات البعد الثاني أهمية العمل وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (2.84) وبدرجة تطبيق مرتفعة، حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)، إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثاني موافقون عليها بدرجة (مرتفعة)، فالمتوسط الحسابي لعباراته

محصور بين (2.60 - 3.00) ، حيث " العبارة رقم 08 المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (3.00) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على استخدامهم الوقت في تنفيذ عمل مهم، أما " العبارة رقم 10 جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.00) ما يؤكد أنهم لا يتغيبون عن العمل إلا للضرورة ، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " يعتبر عملي من الأعمال الهامة في المؤسسة " بمتوسط حسابي (3.93)، كما نجد بالمرتبة الرابعة العبارة رقم 09 بمتوسط حسابي (2.70) ما يبين على تقديمهم عمل أفضل في كل مرة يعملون فيها بالمؤسسة ، وأخيراً نجد العبارة رقم 06 بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.60) أي ممارستهم لعملهم تمنحهم الشعور بالراحة النفسية حسب أهميتها النسبية.

3- عرض وتحليل نتائج البعد الثالث الكفاءة الذاتية

يبين الجدول إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث الكفاءة الذاتية

الجدول رقم (12): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث الكفاءة الذاتية

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0,345	2,86	11. أملك الخبرة الكافية للتدخل في الحالات الطارئة
مرتفع	0,402	2,90	12. أستطيع مواجهة التحديات أثناء قيامي بعملتي
مرتفع	0,000	3,00	13. أعمل على تحسين أدائي
مرتفع	0,406	2,80	14. أقدم حلول إبداعية للمشكلات التي تواجهني
مرتفع	0,550	2,80	15. لدي القدرة لتأقلم مع المتغيرات الجديدة بكفاءة
مرتفع	0,403	2,90	16. ألتزم بالقوانين والتشريعات
مرتفع	0,180	2,87	البعد الثالث: الكفاءة الذاتية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يبين الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات البعد الثالث: الكفاءة الذاتية وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (2.87) وبدرجة تطبيق مرتفع، حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)، إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثالث موافقون عليها بدرجة (مرتفعة)، فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.80 - 3.00) ، حيث " العبارة رقم 13 المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (3.00) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على عملهم على تحسين الأداء، تليها العبارة رقم 12 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.90) ما يدل

على قدرتهم على مواجهة التحديات أثناء قيامهم بعملهم، أما العبارة "ألتزم بالقوانين والتشريعات" جاءت بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.90)، كما نجد بالمرتبة الرابعة العبارة رقم 11 بمتوسط حسابي (2.86) ما يبين على امتلاكهم الخبرة الكافية للتدخل في الحالات الطارئة، وأخيراً نجد العبارة رقم 15 بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.80) أي قدرتهم على التأقلم مع المتغيرات الجديدة بكفاءة حسب أهميتها النسبية.

4. عرض وتحليل نتائج البعد الرابع التأثير

يبين الجدول إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع التأثير

الجدول رقم (13): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع التأثير

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0,776	2,50	17. يتم توفير كل ما أطلبه من وسائل العمل
مرتفع	0,434	2,86	18. أشرك في إيجاد الحلول المناسبة للحالات الطارئة
مرتفع	0,433	2,86	19. أستطيع التأثير في القرارات التي تتخذ لأجل مصلحتي
مرتفع	0,345	2,86	20. أستطيع التأثير في التطورات التي تحدث في القسم الذي أعمل فيه
مرتفع	0,520	2,73	21. أستطيع التأثير في قائد جماعة العمل
مرتفع	0,292	2,76	البعد الرابع: التأثير

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات البعد الرابع التأثير وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (2.76) وبدرجة تطبيق مرتفع، حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)، إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الرابع موافقون عليها بدرجة (مرتفعة)، فالمتوسط الحسابي لعبارته محصور بين (2.73 - 2.86)، حيث "العبارة رقم 19 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.86) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أن باستطاعتهم التأثير في القرارات التي تتخذ لأجل مصلحتهم، أما "العبارة رقم 18 جاءت بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (2.86) ما يؤكد بدرجة مرتفعة على مشاركتهم في إيجاد الحلول المناسبة للحالات الطارئة، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة "أستطيع التأثير في التطورات التي تحدث في القسم الذي أعمل فيه" بمتوسط حسابي (2.86)، كما نجد بالمرتبة الرابعة العبارة رقم 21 بمتوسط حسابي (2.73) ما يبين على التأثير في قائد جماعة

العمل، وأخيراً نجد العبارة رقم 17 بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.50) أي يتم توفير كل ما يطلبونه من وسائل العمل حسب أهميتها النسبية.

الفرع الثالث: عرض وتحليل نتائج إجابات عينة الدراسة المحور الثاني " السلوك الإبداعي "

سنتعرف من خلال هذا الفرع الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لكل لإجابات عينة الدراسة. والنتائج مبينة في الجداول الموالية.

الجدول رقم (14): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني " السلوك الإبداعي "

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0,402	2,90	22. أستطيع التعبير عن أفكاري بلغة وطريقة يفهما الجميع
مرتفع	0,674	2,60	23. أستطيع التنبؤ بمشاكل العمل قبل حدوثها
مرتفع	0,305	2,90	24. أهتم بتحليل المستجدات للبحث عن طريقة جديدة في العمل
مرتفع	0,484	2,80	25. أقدم اقتراحات وحلول إبداعية في حالة الوقوع في مشكلات صعبة
مرتفع	0,504	2,76	26. أقوم بتجربة الأفكار والأساليب الجديدة في العمل
مرتفع	0,430	2,76	27. أشجع الآخرين على تغيير طرق عملهم وطريقة تفكيرهم
مرتفع	0,280	2,78	المحور الثاني: السلوك الإبداعي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات المحور الثاني: السلوك الإبداعي حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (2.78) وبدرجة تطبيق أو موافقة مرتفعة، حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)، إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات المحور الثاني موافقون عليها بدرجة (مرتفعة)، فالمتوسط الحسابي لعبارته محصور بين (2.60 - 2.90)، حيث "العبارة رقم 22 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.90) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنهم باستطاعتهم التعبير عن أفكارهم بلغة وطريقة يفهما الجميع، أما "العبارة رقم 24 جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (2.90) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، ما يدل على اهتمامهم بتحليل المستجدات للبحث عن طريقة جديدة في العمل، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة "أقدم اقتراحات وحلول إبداعية في حالة الوقوع في مشكلات صعبة" بمتوسط حسابي (2.80)، أما العبارة رقم 27 جاءت بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.76) ما يؤكد علنتشجيع الآخرين على تغيير طرق عملهم وطريقة تفكيرهم، نجد العبارة رقم 26 احتلت المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.76) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على تجربتهم الأفكار والأساليب الجديدة في العمل. العبارة رقم 23 جاءت بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.60) أي باستطاعتهم التنبؤ بمشاكل العمل قبل حدوثها.

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

سنحاول من خلال هذا المطلب عرض وتحليل نتائج اختبار فرضيات الدراسة من خلال تحديد مدى قبولها أو رفضها، من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية والنتائج مبينة في الجداول التالية.

الفرع الأول: اختبار الفرضية الأولى

سنعرف من خلال هذا الجزء لعرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الأولى من خلال تحديد مستوى التمكين النفسي كمتغير مستقل للدراسة وذلك بتبيان مدى اهتمام المؤسسة محل الدراسة بمواردها البشري من الجانب النفسي وذلك من خلال معالجة نص الفرضية التالية

نص الفرضية: تهتم المؤسسة محل الدراسة بالجانب النفسي لمواردها البشرية واعتبارهم رأس مال بشري لها وذلك من خلال منحهم الاستقلالية في اتخاذ القرارات وتقدير عملهم وكفاءتهم المهنية وأخذ بعين الاعتبار اقتراحاتهم لحلهم المشاكل التي تواجه المؤسسة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Sample-T-test) (T) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام

الإجابات (المتوسط الإجمالي لفقرات المحور الأول) مع المتوسط الفرضي 2 عند مستوى دلالة 0.05 وفقاً لبرنامج

SPSS. والجدول التالي بين نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (15): اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الأولى)

قرار الاختبار	مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية sig	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة
	القيمة القصوى	القيمة الدنيا				
قبول	0,8245	0,6310	0,72778	0,000	29	15,384

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V25

يتبين لنا من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن قيمة مستوى المعنوية قدرت بـ (Sig=0.000) وهي أقل من مستوى الخطأ المعياري المفروض ($\alpha \leq 0.05$) وعليه فإنه يمكن القول أنه تهتم المؤسسة محل الدراسة بالجانب النفسي لمواردها البشرية واعتبارهم رأس مال بشري لها وذلك من خلال منحهم الاستقلالية في اتخاذ القرارات وتقدير عملهم

وكفاءة تم المهنية وأخذ بعين الاعتبار اقتراحاتهم لحلهم المشاكل التي تواجه المؤسسة، كما بين الجدول الفرق بين المتوسطين الحسابيين العام والفرضي و المقدر ب (0.72778)، وهذا الفرق في حدود المجال [0.6310-0.82245] بمستوى ثقة (95%)، ويدل على أن المتوسط العام للإجابات يفوق المتوسط الفرضي (2)، وتعتبر قيمة المتوسط الحسابي العامل المحور الأول "التمكين النفسي" والمقدر ب (2.72) في حدود المجال [2.33-3]، ويمثل مستوى الموافقة مرتفع حول فقرات المحور الأول "التمكين النفسي"

عليه نتائج اختبار الفرضية الأولى: نقبل نص الفرضية: أنه تهتم المؤسسة محل الدراسة بالجانب النفسي لمواردها البشرية واعتبارهم رأس مال بشري لها وذلك من خلال منحهم الاستقلالية في اتخاذ القرارات وتقدير عملهم وكفاءتهم المهنية وأخذ بعين الاعتبار اقتراحاتهم لحلهم المشاكل التي تواجه المؤسسة.

الفرع الثاني: اختبار الفرضية الثانية

سنحاول من خلال هذا الفرع التعرف على النتائج الموصل إليها لاختبار الفرضية الثانية التي تهدف إلى تبيان مستوى السلوك الإبداعي لعينة الدراسة
نص الفرضية: يتميز العاملين بالمؤسسة محل الدراسة بسلوك إبداعي جيد في معاملاتهم الوظيفية

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Sample-T-test) (T) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام الإجابات (المتوسط الإجمالي لفقرات المحور الثاني) مع المتوسط الفرضي 2 عند مستوى دلالة 0.05 وفقاً لبرنامج SPSS. والجدول التالي بين نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (16): اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الثانية)

قرار الاختبار	مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية sig	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة
	القيمة القصوى	القيمة الدنيا				
قبول	0,8935	0,6843	0,78889	0,000	29	15,430

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS25

تشير نتائج اختبار الفرضية الثانية أن قيمة مستوى المعنوية قدرت ب (Sig=0.000) وهي أقل من مستوى الخطأ المعياري المفروض ($\alpha \leq 0.05$) وعليه فإنه يمكن القول أنه يتميز العاملين بالمؤسسة محل الدراسة بسلوك إبداعي جيد في

معاملاتهم الوظيفية ، كما بين الجدول الفرق بين المتوسطين الحسابيين العام والفرضي و المقدر بـ (0.78889)، وهذا الفرق في حدود المجال [0.6843-0.8935] بمستوى ثقة (95%)، ويدل على أن المتوسط العام للإجابات يفوق المتوسط الفرضي (2)، وتعتبر قيمة المتوسط الحسابي العامل المحور الثاني " السلوك الإبداعي" والمقدر بـ (2.78) في حدود المجال [2.33-3]، ويمثل مستوى الموافقة مرتفع حول فقرات المحور الأول "السلوك الإبداعي"

عليه نتائج اختبار الفرضية الثانية: نقبل نص الفرضية: أنه يتميز العاملين بالمؤسسة محل الدراسة بسلوك إبداعي جيد في معاملاتهم الوظيفية

الفرع الثالث: اختبار الفرضية الثالثة

سنقدم من خلال هذا الجزء نتائج اختبار الفرضية الثالثة وذلك بتحديد أثر التمكين النفسي وأبعاده على تحسين السلوك الإبداعي لعينة الدراسة، من أجل اختبار هذه الفرضية الدراسة سنعتمد على الأنحدار المتعدد التدريجي ونتائج الفرضية وفق الجدول التالي.

نص الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي وأبعاده في تحسين السلوك الإبداعي للعاملين بمؤسسة "Grand travaux pétrolier" محل الدراسة

الجدول رقم (17): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضية الثالثة

المتغير	التباين المسموح به	معامل التضخم م	معاملات	S.E	قيمة (T) المحسوبة	معامل الانحدار (Beta)	مستوى المعنوية الجزئية (Sig)	قرار الاختبار
الثابت	//	//	0,608	0,789	//	1,390	//	//
الاستقلالية	0,276	3,626	0,517	0,158	0,030	1,109	0.259	قبول
أهمية العمل	0,327	3,058	0,625	0,228	0,448	1,985	0.521	قبول
الكفاءة الذاتية	0,539	1,855	0,633	0,305	0,407	2,075	0.706	قبول
التأثير	0,706	1,416	0,454	0,164	,475	2,772	0.458	قبول
معامل التفسير (R^2)	0.481	معادلة نموذج الانحدار المتعدد: $Y=0.608+0.617 x_1+0.625 x_2+0.633 x_3+0.454 x_4e_i$						
معامل الارتباط (R)	0.694	*: ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)						
مستوى الدلالة (F)	0.002							

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

لمعرفة مدى تأثير لأبعاد التمكين النفسية على السلوك الإبداعي لعينة الدراسة استخدمنا تحليل الانحدار المتعدد، لكن قبل ذلك لابد من التأكد من ملائمة البيانات تحليل الانحدار المتعدد وأنه لا وجود لمشكلة التعدد الخطي بين الأبعاد الفرعية وذلك من خلال إجراء اختبار معامل تضخم التباين، واختبار التباين المسموح لكل من بعد من أبعاد المتغير المستقل، للتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين أبعاد المتغير المستقل؛ يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيم معامل تضخم التباين جميع أبعاد المتغير المستقل التمكين النفسي كل من الاستقلالية وبعد أهمية العمل وبعد الكفاءة الذاتية وبعد التأثير، أقل عن (10) حيث قدرت على التوالي: (3.626)؛ (3.058)؛ (1.855)؛ (1.416)؛ أما قيم التباين المسموح جاءت أكبر من (0.05) حيث قدرت بـ (0.276)؛ (0.327)؛ (0.539)؛ (0.706)؛ على التوالي وبناء عليه نستنتج عدم وجود ارتباط بين أبعاد المتغير المستقل "التمكين النفسي" ولهذا يمكن استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة مدى تأثير بأبعاد التمكين النفسي على السلوك الإبداعي حسب وجهة نظر عينة الدراسة

تشير معطيات الجدول أعلاه وجود أثر ذات دلالة إحصائية لأبعاد التمكين النفسي على السلوك الإبداعي حسب وجهة نظر عينة الدراسة إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (F=35.792)، وهي دالة عند مستوى معنوية (Sig=0.001)؛ كما بلغ معامل التفسير ($R^2=0.481$) مما يشير إلى أن أبعاد التمكين النفسي تؤثر بنسبة (48.1%) من التغيرات التي تحدث في مستوى التوجه السلوك الإبداعي حسب وجهة نظر عينة الدراسة.

ولمعرفة أي الأبعاد التمكين النفسية الأثر تأثير على السلوك الإبداعي لعينة الدراسة، حيث نجد معامل التفسير الجزئي لبعده الاستقلال قدر ب ($R^2=0.259$)، أما معامل التفسير بعد أهمية العمل قدر ب ($R^2=0.521$)، في حين بعد كفاءة العمل بمعامل تفسير قدر ب ($R^2=0.706$)، أما بعد التأثير معامل تفسير ($R^2=0.458$) وبالتالي بعد كفاءة العمل بنسبة تأثير 70.6% يليه بعد أهمية العمل بنسبة تأثير 52.1% في حين بعد التأثير بنسبة تأثير 45.8% وأخيراً نجد بعد الاستقلالية بنسبة تأثير 25.9% من المجموع الإجمالي للنسب.

عليه نتائج اختبار الفرضية الثالثة: نقبل نص الفرضية: أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي وأبعاده في تحسين السلوك الإبداعي للعاملين بمؤسسة "Grand travaux pétrolier" محل الدراسة.

الفرع الرابع: اختبار الفرضية الرابعة

نص الفرضية: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية للسلوك الإبداعي لعينة الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الأقدمية، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي)

1.1 بالنسبة لمتغير الجنس

نص الفرضية: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي لعينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة حول طبقاً لاختلاف متغير الجنس، تم استخدام (Independent-Samples T-test) وذلك لأن عامل متغير الجنس يحتوي على فئتين هما: ذكر، أنثى ويستخدم هذا الاختبار إذا كانت البيانات تحت كل فئة من فئتي الجنس تتبع التوزيع الطبيعي، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (18): نتائج اختبار فرق المتوسطين لآراء الباحثين تجاه المحور الأول تبعا لمتغير الجنس

مستوى المعنوية (Sig)	قيمة (F) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	متغير الجنس
0.413	0.689	0.271	2.72	ذكر	
		0.179	2.76	أنثى	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نستنتج من الجدول أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول السلوك الإبداعي بحيث تعزى هذه الفروق إلى متغيرات: الجنس وذلك استنادا إلى أن قيمة الاختبار (0.689) وقيمة مستوى المعنوية بلغت (0.413) أكبر من مستوى المعنوية المفروض (0.05).

وهذه النتيجة تبرز أن أفراد عينة الدراسة في المؤسسة محل الدراسة، لا تختلف آرائهم باختلاف الجنس أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة في سلوكهم الإبداعي بحيث تعزى هذه الفروق إلى المتغير الجنس. - عليه نتائج اختبار الفرضية بالنسبة لمتغير الجنس: نفي صحة نص الفرضية: لا توجد فروقات ذات

دلالة إحصائية للسلوك الإبداعي لعينة الدراسة تعزى الجنس

بالنسبة لمتغيرات السن، الأقدمية، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي حول السلوك الإبداعي

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقا لاختلاف متغيرات الوظيفة (السن، الأقدمية، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات عينة أفراد عينة الدراسة، النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (19): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات السن،

الأقدمية، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي لمحور السلوك الابداعي

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوي Sig
السن	بين المجموعات	0.503	3.015	0.048
	خلال المجموعات	1.444		
الأقدمية	بين المجموعات	0.285	1.072	0.391
	خلال المجموعات	1.662		
المستوى التعليمي	بين المجموعات	0.167	0.586	0.676
	خلال المجموعات	1.780		
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	0.092	0.308	0.870
	خلال المجموعات	1.855		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن قيم مستوى المعنوية المصاحبة لإحصائية F، جاءت أكبر من 0.05 بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي والأقدمية والمستوى الوظيفي أي لا توجد فروق معنوية في متوسطات إجابات أفراد العينة وبهذا نقبل نص الفرضية عند مستوى دلالة 0.05 فيما يتعلق بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 (بين أفراد عينة الدراسة المستجيبين لهذه الدراسة سلوك الإبداعي حسب إجابات عينة الدراسة. في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.048) عند مستوى دلالة 0.05.

عليه نتائج اختبار الفرضية الرابعة: نقبل نص الفرضية: أنه لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية للسلوك الإبداعي لعينة الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي) في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية اتجاه متغير السن.

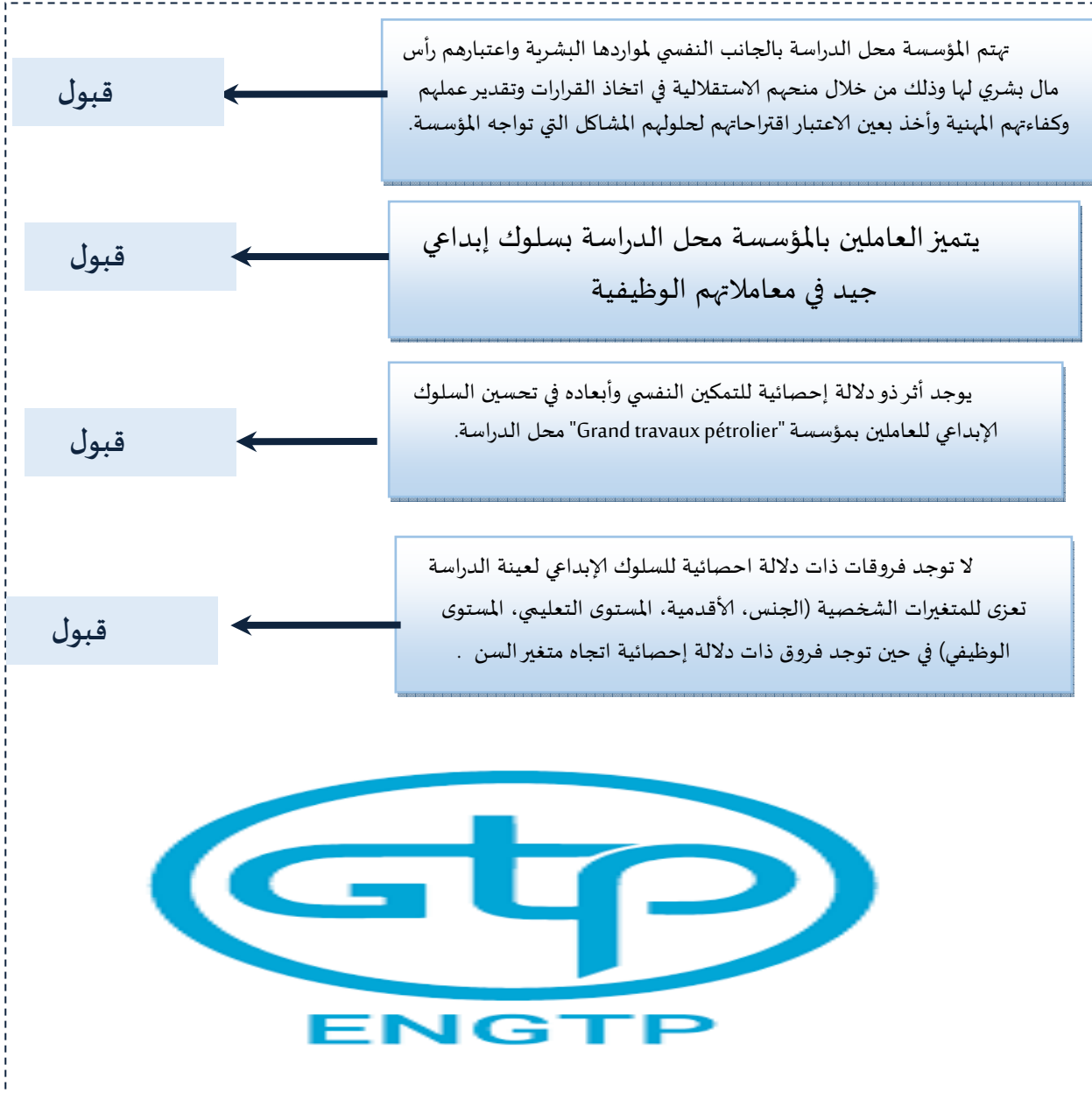
•

•

• ملخص اختبار فرضيات الدراسة

سنعرض من خلال الشكل التالي ملخص اختبار فرضيات الدراسة التي تم تقسيمها وإثباتها وفق بمختلف الأساليب الاحصائية والتي تم تقسيمها لأربع فرضيات كما يلي

الشكل رقم (10): ملخص نتائج اختبار فرضيات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج اختبار الفرضيات

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل حاولنا أن نبين أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي لعينة من موظفي الشركة الوطنية للأعمال البترولية ENGTP وبعد توزيع الاستبيان على عينة الدراسة ، تم المعالجة إجابات عينة الدراسة عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الـ SPSS لتتوصل في الأخير على نتائج اختبار الفرضيات التي أظهرت أنه هناك أثر لتمكين النفسي على السلوك الإبداعي من خلال كل من الاستقلالية والاهتمام بالعمل وكفاءة العمل والتأثير حسب إجابات عينة الدراسة، كما بينت نتائج الدراسة ان السلوك الإبداعي لعينة الدراسة مرتفع حسب إجابات عينة الدراسة.



الخاتمة

في ختام دراستنا التي ركزت على أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي. اللذان يعتبران من أهم الصفات التي تتوفر في العامل الكفء في أي مؤسسة تسعى للحفاظ على وتيرة النجاح

وقد تم طرح الإشكالية التالية ما مدى تأثير التمكين النفسي على تعزيز السلوك الإبداعي في المؤسسة الوطنية

للأشغال البترولية الكبرى؟

نتائج الدراسة

— تهتم المؤسسة محل الدراسة بالجانب النفسي لمواردها البشرية واعتبارهم رأس مال بشري لها وذلك من خلال منحهم الاستقلالية في اتخاذ القرارات وتقدير عملهم وكفاءتهم المهنية وأخذ بعين الاعتبار اقتراحاتهم لحلهم المشاكل التي تواجه المؤسسة.

— يتميز العاملون بالمؤسسة محل الدراسة بسلوك إبداعي جيد في معاملاتهم الوظيفية

— يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي وأبعاده في تحسين السلوك الإبداعي للعاملين بمؤسسة "Grand travaux pétrolier" محل الدراسة.

— لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية للسلوك الإبداعي لعينة الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية اتجاه متغير السن

توصيات

— يجب منح العامل الاستقلالية دون رجوع للرئيس المباشر خاصتا في الحالات الاضطرارية

__تنويع نشاطات العامل لتجنب الروتين الممل

__توفير كل مستلزمات العامل من معدات ووسائل الراحة

__القيام بدورات تدريبية للعامل لتأقلم مع المتغيرات الجديدة بكفاءة

__تدريب العمال على التكيف مع المشاكل المتوقعة

افاق مستقبلية

1 تأثير السلوك الإبداعي على التطور التكنولوجي

2 الذكاء الاسطناعي وتأثيره على التمكين النفسي

3 القيادة التحفيزية ودورها في تعزيز التمكين النفسي



الملاحق

الملحق رقم (02): نتائج spss

البيانات الشخصية

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
86,7	26	ذكر
13,3	4	أنثى
%100	30	المجموع

يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة	التكرار	السن
3,3	1	من 23 إلى 27 سنة
26,7	8	من 28 إلى 32 سنة
26,7	8	من 33 إلى 37 سنة
43,3	13	أكبر من 37 سنة

المجموع	30	100%
---------	----	------

يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ثانوي	5	16,7
تقني سامي	7	23,3
ليسانس	8	26,7
ماستر	8	26,7
دراسات عليا	2	6,7
المجموع	30	100%

توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة %
رئيس قسم	5	16,7
رئيس مصلحة	3	10,0
عون تحكم	8	26,7
عون تنفيذ	6	20,0
إطار	8	26,7
المجموع	30	100%

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة %
من سنة إلى 5 سنوات	7	23,3
من 6 إلى 10 سنوات	5	16,7
من 11 إلى 15 سنة	10	33,3
من 16 إلى 20 سنة	4	13,3
أكثر من 20 سنة	4	13,3

المجموع	30	%100
---------	----	------

نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول الاستقلالية

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0,889	2,36	28. أتمتع بدرجة كبيرة من الاستقلالية في اتخاذ القرارات ذات الصلة بعملتي
مرتفع	0,530	2,83	29. يتيح لي رئيسي المباشر فرصة تقديم مقترحات وتوصيات
مرتفع	0,813	2,40	30. تمنح لي المؤسسة صلاحيات واسعة للتصرف في مهامتي بحرية
مرتفع	0,711	2,66	31. تشجعي المؤسسة على مبدأ الرقابة الذاتية
متوسط	0,985	1,83	32. أتمتع بالاستقلالية دون الرجوع إلى رئيسي مباشر لتحديد المهام المطلوبة مني
مرتفع	0,485	2,42	البعد الأول: الاستقلالية

نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني أهمية العمل

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0,813	2,60	33. ممارستي لعملتي تمنحني الشعور بالراحة النفسية
مرتفع	0,365	2,93	34. يعتبر عملي من الأعمال الهامة في المؤسسة
مرتفع	0,000	3,00	35. أشعر بأنني استخدم وقتي في تنفيذ عمل مهم
مرتفع	0,651	2,70	36. أحس أنني أقدم عمل أفضل في كل مرة أعمل فيها بالمؤسسة
مرتفع	0,000	3,00	37. لا أتغيب عن عملي إلا للضرورة
مرتفع	0,309	2,84	البعد الثاني أهمية العمل

نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث الكفاءة الذاتية

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
---------------	-------------------	-----------------	----------

للعيينة				
مرتفع	4	0,345	2,86	38. أملك الخبرة الكافية للتدخل في الحالات الطارئة
مرتفع	2	0,402	2,90	39. أستطيع مواجهة التحديات أثناء قيامي بعملتي
مرتفع	1	0,000	3,00	40. أعمل على تحسين أدائي
مرتفع	5	0,406	2,80	41. أقدم حلول إبداعية للمشكلات التي توجهنني
مرتفع	6	0,550	2,80	42. لدي القدرة لتأقلم مع المتغيرات الجديدة بكفاءة
مرتفع	3	0,403	2,90	43. ألتزم بالقوانين والتشريعات
مرتفع		0,180	2,87	البعد الثالث: الكفاءة الذاتية

نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع التأثير

الاتجاه العام للعيينة	مرتفع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	5	0,776	2,50	44. يتم توفير كل ما أطلبه من وسائل العمل
مرتفع	2	0,434	2,86	45. أشارك في إيجاد الحلول المناسبة للحالات الطارئة
مرتفع	1	0,433	2,86	46. أستطيع التأثير في القرارات التي تتخذ لأجل مصلحتي
مرتفع	3	0,345	2,86	47. أستطيع التأثير في التطورات التي تحدث في القسم الذي أعمل فيه
مرتفع	4	0,520	2,73	48. أستطيع التأثير في قائد جماعة العمل
مرتفع		0,292	2,76	البعد الرابع: التأثير

نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني " السلوك الإبداعي

الاتجاه العام للعيينة	مرتفع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	1	0,402	2,90	49. أستطيع التعبير عن أفكار بلغة وطريقة يفهما الجميع
مرتفع	6	0,674	2,60	50. أستطيع التنبؤ بمشاكل العمل قبل حدوثها
مرتفع	2	0,305	2,90	51. أهتم بتحليل المستجدات للبحث عن طريقة جديدة في العمل

مرتفع	3	0,484	2,80	52. أقدم اقتراحات وحلول إبداعية في حالة الوقوع في مشكلات صعبة
مرتفع	5	0,504	2,76	53. أقوم بتجربة الأفكار والأساليب الجديدة في العمل
مرتفع	4	0,430	2,76	54. أشجع الآخرين على تغيير طرق عملهم وطريقة تفكيرهم
مرتفع		0,280	2,78	المحور الثاني: السلوك الإبداعي

اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الأولى)

قرار الاختبار	مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية sig	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة
	القيمة القصوى	القيمة الدنيا				
قبول	0,8245	0,6310	0,72778	0,000	29	15,384

اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الثانية)

قرار الاختبار	مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية sig	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة
	القيمة القصوى	القيمة الدنيا				
قبول	0,8935	0,6843	0,78889	0,000	29	15,430

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضية الثالثة

المتغير	التباين المسموح به	معامل التضخم م	معاملات	S.E	قيمة (T) المحسوبة	معامل الانحدار (Beta)	مستوى المعنوية الجزئية (Sig)	قرار الاختبار
الثابت	//	//	0,608	0,789	//	1,390	//	//
الاستقلالية	0,276	3,626	0,517	0,158	0,030	1,109	0,259	قبول
أهمية العمل	0,327	3,058	0,625	0,228	0,448	1,985	0,521	قبول

قبول	0.706	2,075	00,407	0,305	0,633	1,855	0,539	الكفاءة الذاتية
قبول	0.458	2,772	,475	0,164	0,454	1,416	0,706	التأثير
معادلة نموذج الانحدار المتعدد: $Y=0.608+0.617 x_1+0.625 x_2+0.633 x_3+0.454 x_4e_i$							0.481	معامل التفسير (R^2)
*: ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)							0.694	معامل الارتباط (R)
							0.002	مستوى الدلالة (F)

قائمة المراجع

. (إيمن عادل عبد الفتاح عيد عيد، ابراهيم السيد ابراهيم علي اسماعيل. (سنة 2019). دور الارتباط الوظيفي في تعزيز

سلوكيات المواطنة التنظيمية. مجلة العلمية للدراسات و البحوث المالية و الادارية، 03(1)، صفحة ص 74.

الجزائر المحاضرة ال14. (2022). استاذ

أشواق بنت سعود بن عبد بن الماضي و نجلاء ابراهيم الشنيقي. (ديسمبر، 2021). التمكين الوظيفي واثره على

الارتباط الوظيفي. المجلة العربية للادارة، 41(04)، صفحة 316.

بد الله أحمد العولقي/فواز أحمد النظاري. (2018). أثر جودة حياة العمل في الارتباط الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية. مجلة الدراسات الاجتماعية، 24(02)، صفحة 94.

حبوب امينة. (2021). اثر ممارسات التسويق الداخلي على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة بسكر. بسكرة: بسكرة تخصص ادارة موارد بشرية جامعة محمد خيضر بسكرة.

دراسة حالة. (2022). استراتيجيات ادارة المعرفة ودورها في رفع الاداء. تأليف بن زرافة وهيبة، استراتيجيات ادارة المعرفة ودورها في رفع الاداء (صفحة 78). الجزائر.

دودو اية. (2022). التسويق الداخلي على أداء العاملين دراسة حالة بنك الفلاحة و التنمية الريفية. تبسة: جامعة العربي التبسي.

رولا نايف المعايطه، صالح سليم الحموري. (2012). ادارة الموارد البشرية دليل عملي. عمان: دار كنوز المعرفة .

محمد بن دليم القحطاني. (2019). بيئة عمل الشركات نحو منظمة صحية و احترافية و طموحة . لندن.

نبيل حليلو، عريف عبد الرزاق. (2018). التسويق الداخلي للمورد البشري: المفهوم و الأهمية. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، 10(1)، صفحة ص92.

وكالة بشار. (2018). اثر التسويق الداخلي على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على مستوى الصندوق. مجلة الابتكار و التسويق، 5(1)، صفحة 194.