

أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي - دراسة ميدانية -

The Impact of Psychological Empowerment on Creative Behavior -

د. دروم أحمد^{1*}، د. قهيري فاطنة²، أ. حمياتي صبرينة³¹ جامعة الجلفة، a.derroum@email.univ-djelfa.dz² جامعة الجلفة، Guehiri.fatna@gmail.com³ جامعة الجلفة، sabrinahamiani@gmail.com

النشر: 2019/10/ 31

القبول: 2019/09/ 01

الاستلام: 2019/06/ 21

ملخص: 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، و للإجابة على الإشكالية الرئيسية واختبار الفرضيات تم تطوير إستبانة 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- 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.

الكلمات المفتاحية: (التمكين، التمكين النفسي، السلوك الإبداعي، مطاحن الجلفة)

رموز JEL: D46 , M21..

Abstract:

The purpose of this study is to address the psychological empowerment and knowledge of the extent of its practice in the economic institutions in the state of Djelfa and measure the level of creative behavior, and try to know the impact of psychological empowerment on creative behavior, and to answer the main problem and test hypotheses was developed a questionnaire based on previous studies that addressed the variables, A random sample of 50 workers was selected from the dJelfa Mills Corporation. The results were based on the statistical program. The results of the study provided the level of availability of psychological empowerment in its dimensions and the creative behavior of the institution. And a positive impact on the dimensions of psychological empowerment (meaning, ability, influence, freedom) on creative behavior. And the impact of psychological empowerment on the creative behavior of the Jelfa Mills Corporation.

Keywords: (Empowerment, Psychological Empowerment, Creative Behavior, Djelfa Mills)

(JEL) Classification : D46, M21.

1. مقدمة:

تعد المنظمات أداة حيوية هامة في المجتمعات الإنسانية المعاصرة ويشكل العنصر البشري فيها حجر الزاوية من خلال أنماط التفاعلات المختلفة التي يفرزها والتي نستطيع من خلالها الحكم على مدى فاعلية تلك المنظمات ولكي تتمكن المنظمات من تحقيق الفاعلية، لا بد لها أن تشجع مواردها البشرية على تبني السلوك الإبداعي والذي يعد مطلباً إجبارياً لتلك المنظمات التي تسعى إلى التميز بالأداء.

وتلعب المنظمات دوراً كبيراً في تنمية هذا السلوك لدى الأفراد من خلال منحهم المزيد من الصلاحيات في أدائهم لعملهم، حيث يعد التمكين أحد مقومات نجاح المنظمات وتميزها عن بعضها البعض كونه يعد القوة المحركة لأنماط السلوك المختلفة لدى العاملين حيث يمدّه بالطاقة التي تعمل على زيادة استثارته ليسلك سلوكاً باتجاه معين.

1.1 الإشكالية البحثية: مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية: **ما مستوى أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي بمطاحن الجلفة؟** وتفرع عن هذه الإشكالية إلى أسئلة فرعية كالتالي:

- ما المقصود بالتمكين النفسي والسلوك الإبداعي؟

- ما مستوى التمكين النفسي وممارسة السلوك الإبداعي بمطاحن الجلفة؟

- هل يوجد أثر للتمكين النفسي بأبعاده على السلوك الإبداعي بمطاحن الجلفة؟

2.1 أهمية البحث: تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تتطرق لموضوعين مهمين في الوقت الحاضر أين تواجه المؤسسات صعوبات وتعقيدات وتغيرات سريعة فرضتها حدة المنافسة، وهما التمكين النفسي الذي يعبر عن الإحساس الشخصي بالقدرة والكفاءة لاتخاذ القرارات بشأن الخيارات المتاحة والتصرف بمقتضاها فيما يتعلق بحياة الفرد الشخصي والسلوك الإبداعي الذي يتمثل في كافة السلوكيات الفردية والجماعية المرغوبة والتي يسعى الفرد من خلالها إلى تقديم أفكار جديدة وليس بالضرورة أن ينتج عنها نتائج إبداعية.

3.1 أهداف الدراسة: إن الهدف الرئيسي الذي نسعى إليه من خلال دراستنا هو محاولة إنتاج قيمة مضافة من خلال دراسة مستوى أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي بمطاحن الجلفة.

4.1 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية للدراسة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي بمطاحن الجلفة، ولاختبار هذه الفرضية، نقسمها إلى أربع فرضيات فرعية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعنى عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي بمطاحن الجلفة؛

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقدرة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي بمطاحن الجلفة؛

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحرية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي بمطاحن الجلفة؛

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي بمطاحن الجلفة.

2. الإطار النظري للدراسة

1.1.2. التمكين النفسي: قبل تعريف التمكين النفسي يجب التطرق لمفهوم التمكين

1.1.2. مفهوم التمكين: تمكين العاملين هو الصيغة التي تتردد مؤخرا في مجال تطور الفكر الإداري بعد أن تحول الاهتمام تماما من نموذج منظمة التحكم والأوامر إلى ما يسمى الآن بالمنظمة الممكنة. (عطية حسين أفندي، 2003، ص: 9)

لابد من الاعتراف بأن هنالك آراء مختلفة حول تعريف التمكين إلا أنها تجمع في أغلبها أن التمكين يتمحور حول إعطاء الموظفين صلاحية وحرية أكبر في مجال الوظيفة المحددة التي يقوم بها الموظف حسب الوصف الخاص بتلك الوظيفة من ناحية، ومن ناحية أخرى منحه حرية المشاركة وإبداء الرأي في أمور تتعلق بالوظيفة التي يشغلها أو خارج إطارها. (خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014 ص: 11)

تعريف (Maeroff, 1888): التمكين هو القدرة على ممارسة الفرد لمهنته بثقة تامة والإسهام في صياغة الطريقة التي يتم من خلالها إنجاز العمل"، ونجد من التعريف أن التمكين مرادف لتحقيق الذات مهنيا. (رامي جمال اندراوس، عادل سالم معاينة، 2008، ص: 48)

تعريف (Eccles, 1993): " التمكين يعني منح العاملين ما يكفي من السلطة والقوة والموارد وحرية العمل لنجعل منهم أفرادا قادرين على خدمة المنظمة بفاعلية." (محمد زرقون، عرابية الحاج، 2014 ص: 5)

تعريف (Shackletor, 1995) " التمكين هو فلسفة إعطاء مزيد من المسؤوليات وسلطة اتخاذ القرار بدرجة أكبر للأفراد في المستويات الدنيا" (أزهار نعمة أبو غنيم، رحاب حسين جواد، السنة الثامنة، ص: 138).
مما سبق نستنتج أن التمكين " هو أسلوب إداري معاصر يعنى بمنح العاملين في المستويات الأدنى مزيدا من الصلاحيات والمسؤوليات والسلطة مما يجعلهم يسهمون في فاعلية المنظمة."

2.1.2. مداخل التمكين: أشار (Ongori) إلى وجود مدخلين للتمكين هما: (عادل هادي البغدادي، رافد حميد الحدراوي، 2013، ص: 141).

أ. المدخل التنظيمي: يقتضي أن تمكين الموظف هو أداة لتعزيز عمل الفريق في المنظمة ويؤدي إلى تمكن المنظمة من تحقيق أهدافها.

ب. المدخل النفسي: ويعني أن تمكين الموظف بشكل نفسي يؤثر على الطبائع الداخلية للموظف (التشكيل المواقفي) وسلوكه الواضح أو التعبيري مثل (مشاركة المعلومات) أو كليهما (تصور الذات)، وأن هذه الصيغة من صيغ التمكين هي حالة داخلية للحافز الجوهري.

3.1.2. مفهوم التمكين النفسي

أ. تعريف التمكين النفسي

يرى كل من (Rodriguez-Llewel, 2008) أن " التمكين النفسي يستند على الإدراكات والتصورات وليس على السياسات والممارسات التنظيمية، وبذلك فإن التمكين النفسي يعنى بفهم وإدراك العاملين واستكشاف مدى رغبتهم في التمكين. " (إحسان دهش جلاب، كمال كاظم طاهر الحسيني، 2014، ص: 38)

يعرفه (Hickmam, 2011) بأنه " الإحساس الشخصي بالقدرة والكفاءة لاتخاذ القرارات بشأن الخيارات المتاحة والتصرف بمقتضاها فيما يتعلق بحياة الفرد الشخصية" (هيام صابر صادق شاهين، 2015، ص: 9 - 10).
مما سبق نستنتج أن التمكين النفسي " هو إدراك الفرد لمدى قدرتهم وكفاءتهم ورغبتهم في التمكين. "

ب. خصائص التمكين النفسي:

للتمكين عدة خصائص نوجزها في التالي: (رياض أبازيد، 2010، ص: 501)

- التمكين هو علاقة عقدية بين الرئيس والمرؤوسين.
- التمكين النفسي ليس بناء عالمي يمكن تطبيقه في كل الأوضاع والظروف ولكنه يتطلب ظروف وأوضاع خاصة للتطبيق.
- التمكين متغير مستمر ومتواصل الحركة بمعنى أن الأفراد لديهم شعور مختلف قوي أو ضعيف نحو التمكين وليس أنه موجود أو غير موجود لديهم.

ت. أهمية التمكين النفسي:

- تتم أهمية التمكين في ما يلي: (إحسان دهش جلاب، كمال كاظم طاهر الحسيني، مرجع سابق، ص: 40 - 41)
- من المحتمل أن يكون الأفراد العاملين أكثر إنتاجية ودافعية إذا شعروا بإمكانية تقديمهم مساهمات قيمة للمنظمة من خلال تقديم أفكار جديدة أو طرائق أفضل لأداء الأعمال والمشاركة باتخاذ القرارات.
 - تبرز أهميته من خلال دعمه لكفاءة ودافعية الأفراد العاملين وهذا بدوره سينعكس على إكمال المهام الموكلة إليهم لذلك فإن عملية التمكين تسعى إلى تنمية الأفراد العاملين الذين لديهم القدرة على قيادة أنفسهم من خلال الاستقلالية في التفكير.
 - التمكين يمثل وسيلة إدارية تهدف إلى مساعدة العاملين في التغلب على التنافر والانحراف الشعوري، كما أن الانسجام الشعوري يمكن أن يحدث متى تبنت الإدارة المدخل النفسي للتمكين.
 - إن ارتفاع مدرجات العاملين للتمكين النفسي يمكن أن تؤدي إلى تحسين مبادرات الأفراد العاملين وزيادة مرونتهم.

4.1.2. أبعاد التمكين النفسي:

للتمكين أربعة أبعاد تتمثل في

- **المعنى:** ويقصد بالمعنى هنا استشعار الموظف قيمة العمل الذي يقوم به ومعناه، ولذلك فإن المعنى يتضمن التوافق بين متطلبات العمل والأدوار التي يقوم بها الفرد من جهة والاعتقادات والقيم والسلوكيات من جهة أخرى، فإذا كانت جميع هذه الاعتبارات منسجمة فإن الوظيفة بلا شك ذات قيمة، وإذا كانت متناقضة فهذا يكرس شعور الموظف بنقص المعنى أي أن الوظيفة لا معنى لها، وكثيرا ما يقول الموظفون أن " وظيفتي لا معنى لها " عندما تكون روتينية أو عندما لا يتوافق عمله مع قيمه أو قدرته أو مبادئه (محمود حسين الوادي، 2012، ص: 45).
- **الكفاءة:** ويقصد بها الدرجة التي يمكن للفرد أداء تلك الأنشطة بمهارة عالية عندما يقوم بالمحاولة، فالأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة يشعرون بأنهم يجيدون المهمات التي يقومون بها ويعرفون جيدا بأنهم يمكن أن يؤديوا تلك المهمات بإتقان وأنهم بذلوا جهد. (زهير عبد الحميد النواجحة، 2016، ص: 187).
- **الحرية:** وتشير إلى الاستقلالية المسؤولة الشخصية وحرية التصرف للفرد العامل إزاء النشاطات التي يتضمنها العمل الذي يقوم به. (إحسان دهش جلاب، كمال كاظم ظاهر الحسيني، مرجع سابق، ص: 42).
- **التأثير:** ويعني إدراك الفرد بأن له تأثير على القرارات والسياسات والاستراتيجيات المرتبطة بعمله، أو بمعنى آخر يمكن القول أنه يعكس إحساس الفرد بمدى قدرته على المساهمة والتأثير في النتائج والمخرجات¹. (جوال محمد السعيد، 2015، ص: 113)

2.2. الإبداع والسلوك الإبداعي

يعتبر الإبداع أحد المتطلبات الرئيسية في الإدارة المعاصرة إذ لم يعد كافيا أن تؤدي المنظمات أعمالها بالطرق التقليدية، فذلك يؤدي بها إلى الفشل في كثير من الأحيان، لذا فالمنظمات التي تبغي النجاح لا تقف عند حدود الكفاءة والفعالية وإنما يكون الإبداع والابتكار والتغيير سمات مميزة لها. (محمد عواد الزيادات، 2008 ص: 357-358)

1.2.2. مفهوم الإبداع

أ. **الإبداع في اللغة:** كلمة إبداع مشتقة من الكلمة الإغريقية "krainein" بمعنى (النمو) وترجع في أصلها إلى المقطع اللاتيني (kere) ويعني ينجز وكلمة إبداع في اللغة الإنجليزية (Creativity) وتعني القدرة على الخلق

والإبداع وتعود إلى الفعل (Create) بمعنى يبدع أو يأتي إلى الوجود، أما الصفة (Creative) فيقصد بها الاتصاف بالإبداع والخلق، لا المحاكاة والتقليد. (سعود سعيد مسفر السلمي، 2007، ص: 42 - 43)

ب. الإبداع اصطلاحاً

نذكر بعض التعريفات للتمكين:

عرفه (طارق السويدان والعدلوني، 2004) بأنه "عملية الإتيان بالجديد." (طارق محمد السويدان، 2004، ص: 16) ويذكر (عاطف عبد الرحيم، 2014) أن الإبداع: "عملية إيجاد منتج جديد غير مألوف أو خصائص جديدة لمنتج موجود، وهو عملية تقديم منتج جديد يحل محل منتج موجود فعلاً بهدف إشباع الحاجات ذاتها بمختلف الطرائق أو تقديم شيء جديد للإيفاء بحاجات قائمة أو حاجات كافية." (عاطف جابر طه عبد الرحيم، 2014، ص: 53) نستنتج من التعريفات السابقة أن الإبداع هو: "الإتيان بما هو جديد سواء كان سلعة أو خدمة أو فكرة ويكون الإبداع فردي أو جماعي أو حتى منظمي، ويكون نتيجة تفاعل الفرد مع الموقف، ويعود بالفائدة على الفرد والبيئة والمجتمع."

2.2.2. مفهوم السلوك الإبداعي

أ. تعريف السلوك الإبداعي

يؤكد (Spence, 1994) بأن السلوك الإبداعي "هو محصلة قرارات متعددة يتخذها الإنسان وتبدأ بإدراك الوضع القائم ثم الاهتمام به وجمع المعلومات عنه، وإيجاد البدائل وتقييمها ومن ثم تجريب هذه البدائل، وقد ينتهي السلوك الإبداعي برفض فكرة معينة أو تبنيها، فإذا كان الناتج من هذا السلوك شيئاً جديداً غير مألوف اعتبر إبداعاً وإلا سلوكاً إبداعياً." (خالد يوسف الزغبى، 2007، ص: 78)

ويرى (العزاوي، 2013) أن السلوك الإبداعي يكمن في كيفية تفكير الفرد بعيداً عن السياقات التقليدية مع استحضار كل أشكال المغامرة المدروسة من بين عمليات التغيير ودعمه، بما يحقق تحولات إبداعية في بيئة المنظمات وعملياتها وهو ترجمة فعلية لأداء فريد ومتميز مدعوم بالأفعال والقدرات لتحقيق الفعل المبدع. (محمد عبد الوهاب العزاوي، 2013، ص: 321)

نستنتج أن السلوك الإبداعي "يتمثل في كافة السلوكيات الفردية والجماعية المرغوبة والتي يسعى الفرد من خلالها إلى تقديم أفكار جديدة وليس بالضرورة أن ينتج عنها ناتج إبداعي."

ب. أبعاد السلوك الإبداعي

تتمثل أبعاد السلوك الإبداعي في: (محمد عبد الوهاب العزاوي، مرجع سابق، ص: 322)

- القدرة على حل المشكلات وصنع القرار: يختلف الأفراد في قدراتهم وتفكيرهم في سد الفجوة التي تظهر عند المقارنة بين النتائج المتوقعة والمحققة فعلا، والتي تتطلب تحديدها ووضع البدائل المناسبة كلها ثم تقييمها من خلال القدرة على التوصل إلى اتخاذ القرارات الملائمة لظروفها.
- القدرة على التغيير: كل فرد يمتلك مجموعة من القدرات الفكرية والذهنية القادرة على تغيير الوضع الحالي نحو الأحسن، وتتمو هذه القدرة عندما يتحرر الفرد من القيود الذاتية والخارجية المفروضة على هذه القدرات وبالتالي سيصبح حاجاته النفسية والفكرية ويحقق ذاته الإبداعية في الإفصاح عن آرائه والتميز على الآخرين.
- روح المجازفة: هي القدرة على اقتحام المجهول والغامض اعتماداً على الاستقلالية في التفكير والممارسة، وتعني إثارة الفكرة من أجل الخوض في المسائل الصعبة والغامضة بهدف اكتشافها وتنظيمها، والمجازفة تؤدي إلى سلوك إبداع فعلي.
- سعة الاتصالات: إن تنمية القدرات الإبداعية للأفراد تعتمد على قدرتهم في الحصول على المعلومات من مصادرها المختلفة وإمكانية التفاعل والاستجابة لتأثيراتها مما يمكنهم من إدراك الأحداث وتحليلها للوصول إلى حلول لمعالجة مشاكلها.
- تشجيع الإبداع: تنمية السلوك الإبداعي لدى الأفراد ويحتاج إلى مناخ تنظيمي يشكل التسامح حده الأول والتشجيع حده الأوسط والتعزيز والتقدير حده الأعلى، وتشجيع الإبداع يعتبر أحد أهم عناصر الدافعية للأفراد ويتوقف عليه نجاح التغيير في تقديم الخدمات من خلال التكيف معه دون مقاومته.

3.2.2. العلاقة بين الإبداع والسلوك الإبداعي

الإبداع هو شيء جديد يتمثل إما في سلعة أو خدمة تقدمها أو تتبناها المنظمة لأول مرة أو فكرة، أما السلوك الإبداعي فهو السلوك أو التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل، وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج جديدة أو خدمة جديدة إنه السلوك الذي يسبق الإبداع في صيغته النهائية، وقد يكون هذا السلوك إبداعاً في حد ذاته عندما يمارسه صاحبه لأول مرة في موقع العمل. (مؤيد سعيد السالم، 1999، ص: 100)

حيث ترى (الدهان) أن الإبداع عملية مركبة تتضمن على الأقل عنصراً عقلياً، وعنصراً انفعالياً، وعنصراً سلوكياً والعنصر العقلي هو التفكير الإبداعي أي التفكير في الظواهر بطريقة جديدة ويولد هذا التفكير شعوراً انفعالياً (كالقلق أو الخوف أو الانفعال) ثم يجسد العنصران السابقان نفسيهما في سلوك إبداعي ظاهر للآخرين على شكل ناتج، وقد يتوقف الإبداع عند مستوى العنصر الأول (التفكير) أو العنصر الثاني (الانفعال) ومن ثم لا يظهر أبداً فقد لوحظ في العديد من الدراسات التجريبية أن بعض من يسجلون درجات عالية على الاختبارات المقننة للتفكير

الإبداعي، لا يظهرون في أدائهم اليومي سلوكا إبداعيا، ومن ثم بدأت بعض البحوث والدراسات تتجه إلى محاولة اكتشاف العوامل النفسية الوسيطة التي تربط بين التفكير والسلوك الإبداعي كالشعور بالاطمئنان واحترام الذات وتمتع الفرد بقدر أكبر من الحرية وغياب العقاب المؤلم عند الفشل في الأداء الأفضل. (أميمة الدهان، 1989، ص: 19)

3. تحليل ومناقشة النتائج

1.3. الإجراءات المنهجية للدراسة

1.1.3. أداة الدراسة: انطلاقا من طبيعة الدراسة التي نهدف من خلالها إلى قياس أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي للموظفين في مؤسسة مطاحن الجلفة، فقد اعتمدنا على إستبانة قمنا بتطويرها بناء على الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة حيث اعتمدنا على دراسة: محمد السعيد جوال في تحديد أبعاد فقرات التمكين النفسي، واعتمدنا على الدراسات السابقة في بناء فقرات محور السلوك الإبداعي، وتتكون الإستبانة من جزأين: الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، مدة الخدمة في المؤسسة).

- الجزء الثاني: يتكون من محاور الدراسة

المحور الأول: التمكين النفسي ويقاس بالفقرات (01-12) حيث:

- البعد الأول: المعنى ويقاس بالفقرات (01-03).
- البعد الثاني: المقدرة ويقاس بالفقرات (04-06).
- البعد الثالث: الحرية ويقاس بالفقرات (07-09).
- البعد الرابع: التأثير ويقاس بالفقرات (10-12).

المحور الثاني: السلوك الإبداعي ويقاس بالفقرات (13-27).

2.1.3. مجتمع وعينة الدراسة: ولتطبيق دراستنا اخترنا العينة العشوائية البسيطة حيث يكون لكل عنصر في المجتمع فرصة اختيار معلومة ومتساوية لأن يظهر في العينة دون تحيز من الباحث، وهذه توفر أقصى درجات التعميم، لأنها تعتمد على السحب الاحتمالي العشوائي، (فايز جمعة النجار وآخرون، 2009، ص: 93) ويختلف حجم عينة الدراسة من باحث لآخر ومن دراسة لأخرى، وبشكل عام هناك مجموعة من الاعتبارات يتوقف عليها اختيار حجم العينة هي: (ربحي مصطفى عليان وآخرون، 2008، ص: 127)

- درجة تجانس وتباين وحدات مجتمع الدراسة؛

• طبيعة المشكلة أو الظاهرة المدروسة؛

• الوقت والجهد والتكلفة اللازمة لاختيار العينة.

وتقدير حجم العينة يعتمد على حجم المجتمع حيث: (عبد المجيد قدي، 2009، ص: 93)

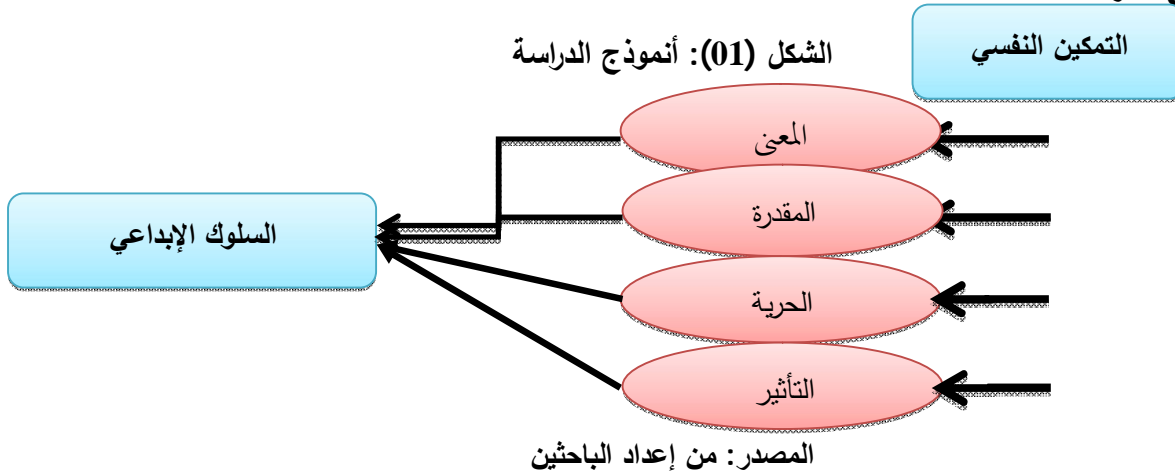
• في حالة المجتمع يقل أو يساوي 100 فالعينة الدنيا هي نصف العدد أي 50 %؛

• في حالة المجتمع الذي يتراوح بين 100 و 9000 الأفضل الأخذ 10 % من مجتمع الدراسة؛

• في حالة المجتمع يتكون من عشرات الآلاف تكفي له عينة حجم 01 %.

ويتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في مختلف المستويات الإدارية في مؤسسة: مطاحن الجلفة والبالغ عددهم (205) موظف، أما عينة الدراسة فقد اخترنا عينة عشوائية مقدره ب (50) موظف، وهو ما يمثل تقريبا (25%) من مجتمع الدراسة وهي عينة مقبولة لتعميم النتائج.

3.1.3. أنموذج الدراسة



4.1.3. الأوزان المعطاة لخيارات الإجابة: تتمثل الأوزان المعطاة لخيارات الإجابة في الجدول التالي:

الجدول (01): الأوزان المعطاة لخيارات الإجابة في الاستبانة

الوزن	خيارات الإجابة
5	موافق بشدة
4	موافق
3	محايد
2	غير موافق
1	غير موافق بشدة

المصدر: عبد الفتاح عز، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، السعودية: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، 2008، ص: 540.

انطلاقاً من الأوزان الموضحة في الجدول السابق ولحساب طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي تم حساب المدى $5-1=4$ ثم قسمته على عدد فئات المقياس $5/4=0.8$ للحصول على طول الخلية، ثم إضافة الناتج إلى أقل قيمة في مقياس والاستمرار بالإضافة حتى الوصول إلى أعلى قيمة في المقياس وهي 5، ويمكن توضيح النتائج في الجدول التالي:

الجدول (02): المتوسطات المرجحة والاتجاه الموافق لها

الاتجاه	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	1 ← 1.79
غير موافق	1.80 ← 2.59
محايد	2.60 ← 3.39
موافق	3.40 ← 4.19
موافق بشدة	4.20 ← 5

المصدر: عبد الفتاح عز، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، السعودية: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، 2008، ص: 541.

أما بالنسبة لتقدير مستوى كل متغير أو بعد فإننا نحتاج إلى مقياس خاص يحدد درجة توافره وتحققه، والذي يضم ثلاث مستويات وهي: مرتفع، متوسط، منخفض، ولحساب طول الأهمية النسبية، تم حساب المدى $(5-1=4)$ ثم قسمته على عدد الفئات وهو $3 / (1.33=3/4)$ ، ثم بعد ذلك تم إضافة هذا العدد إلى أقل قيمة في المقياس والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (03): المتوسطات المرجحة للأبعاد والمتغيرات والمستويات الموافقة لها

المستوى	المتوسط المرجح
منخفض	2.33 - 1
متوسط	3.67 - 2.34
مرتفع	5 - 3.68

المصدر: جوال محمد السعيد، التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2015، ص: 269.

5.1.3. أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات المستعملة في الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها اعتمدنا على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) الإصدار التاسع عشر (19)، كما استخدمنا العديد من الأساليب الإحصائية والتي تتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها وذلك كما يلي:

أ. معاملات الارتباط

- معامل الارتباط Pearson يدرس العلاقة بين متغيرتين كميتين فكلما اقتربت قيمته من 1 دل ذلك على وجود علاقة ارتباط قوية وكلما اقتربت من الصفر دل ذلك على ضعف أو انعدام العلاقة بين المتغيرتين، فيما أن إشارة معامل الارتباط تدل على نوع العلاقة طردية أو عكسية (موجبة أو سالبة). (جمال شعوان، 2014، ص: 08)
- معامل الارتباط Spearman للترتيب، ولذلك تختلف قيمته عن قيمة معامل Pearson (للقيم الأصلية وليس لرتبها) وهو أقل دقة من معامل ارتباط Pearson ويتعامل مع البيانات الرقمية وغير الرقمية للترتيب: مثل ضعيف، متوسط، جيد.... ويرمز له RS، وقيمته أقل أو تساوي الواحد الصحيح، (جمال شعوان، نفس المرجع السابق، ص: 08)

- معامل Cronbach's Alpha وذلك بغية تقدير ثبات أداة الدراسة، ومعامل الثبات يأخذ قيما تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد، أي أن زيادة قيمته تعني زيادة مصداقية البيانات، (عبد الفتاح عز، 2008، ص: 536) وكقاعدة عامة فإن قيمة المعامل الأقل من 60 يعتبر معاملا ضعيفا، والمعامل في حدود 70 يعتبر مقبولا، والمعامل الذي يبلغ 80 يعتبر جيدا، وكلما اقترب من الواحد الصحيح كلما كان ممتازا. (وما سيكاران، 1998، ص: 445)

ب. مقاييس الإحصاء الوصفي: وتشمل:

- التكرارات؛
- النسب المئوية؛
- المتوسطات الحسابية؛
- الانحرافات المعيارية: حيث كلما اقتربت من الصفر كلما كان التشتت ضعيفا، وكلما فاقت 1 كلما كان التشتت كبير.

ت. معامل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) وذلك من أجل قياس أثر الأبعاد أو المتغيرات المستقلة على الأبعاد أو المتغيرات التابعة.

2.3. اختبارات الصلاحية

1.2.3. الاتساق الداخلي

لحساب الاتساق الداخلي بين الفقرات والأبعاد التابعة لها استعملنا معامل الارتباط (Spearman).

أ. لاتساق الداخلي لمحور التمكين النفسي

الجدول (04): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها.

بعد المعنى		بعد المقدر		بعد الحرية		بعد التأثير	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
01	.983**	04	1.000**	07	0.998**	10	0.965**
02	.870**	05	0.998**	08	0.946**	11	0.857**
03	.892**	06	0.998**	09	0.946**	12	0.857**

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

نلاحظ وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين كل الفقرات والأبعاد التابعة لها ككل تراوحت نسبتها ما بين 85.7 % و99.8 % كما أن كل معاملات الارتباط لديها دلالة معنوية عند 0.05 فأقل.

ب. الاتساق الداخلي لمحور السلوك الإبداعي

الجدول (05): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
13	0.760**	18	0.806**	23	0.760**
14	0.760**	19	0.832**	24	0.760**
15	0.760**	20	0.806**	25	0.774**
16	0.720**	21	0.769**	26	0.780**
17	0.832**	22	0.760**	27	0.760**

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss.

نلاحظ وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين كل الفقرات ومحور السلوك الإبداعي ككل تراوحت نسبتها ما بين 72% و83.2 % كما أن كل معاملات الارتباط لديها دلالة معنوية عند 0.05 فأقل.

2.2.3. الصدق البنائي

لمعرفة علاقة الارتباط الكلية بين أبعاد ومحاور الاستبانة والاستبانة ككل استعملنا معامل الارتباط (Pearson).

الجدول (06): علاقة الارتباط الكلية بين أبعاد الاستبانة والاستبانة ككل.

الرقم	البعد أو المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
11	بعد: المعنى	0.955**	.000
12	بعد: المقدرة	0.957**	.000
13	بعد الحرية	0.984**	.000
14	بعد التأثير	0.966**	.000
	السلوك الإبداعي	0.989**	.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss.

نلاحظ وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين كل أبعاد التمكين النفسي ومحور السلوك الإبداعي والاستمارة ككل تراوحت نسبتها ما بين 92.5% و 98.9% كما أن كل معاملات الارتباط لديها دلالة معنوية عند 0.05 فأقل.

3.2.3. ثبات الدراسة

تم التحقق من الثبات بطريقة معامل الثبات (ألفا كرونباخ)، والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول 07: معاملات الثبات لأداة الدراسة (ألفا كرونباخ).

البيان	عدد العبارات	معامل الثبات
الاستبانة ككل	27	0.989

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من خلال الجدول أن قيمة الثبات معامل (ألفا كرونباخ) 0.989 وهي قيمة ممتاز وتدل على أن أداة الدراسة تتمتع بثبات ممتاز، إذا أعيد تطبيقها على نفس العينة فسوف تكون نفس النتائج، بنسبة 98.9% .

3.3. تحليل بيانات الدراسة

وهنا يتم عرض عملية التحليل الإحصائي للبيانات الشخصية لعينة الدراسة وذلك عن طريق تفصيل خصائص العينة واستخراج التكرارات والنسب المئوية لها.

الجدول 08: التكرار والنسبة المئوية للبيانات الشخصية

البيان	الجنس	السن	المؤهل العلمي	الخبرة في المؤسسة
--------	-------	------	---------------	-------------------

أكثر من 15 سنة	بين 5 و 15 سنة	أقل من 5 سنوات	تكوين	جامعي	ثانوي	أكبر من 40	بين 30 و 39	أقل من 30	أنثى	ذكر	
05	25	20	19	23	08	11	26	13	07	43	التكرار
%10	%50	%40	%38	%46	%16	%22	%52	%26	%14	%86	النسبة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss.

من خلال الجدول نلاحظ أن الفئة الغالبة في عينة الدراسة 86% ذكور وعمرها يتراوح ما بين 30 و 39 سنة بنسبة 52% أما المؤهل العلمي فقد غلب المؤهل الجامعي بنسبة 46% ثم تليها فئة التكوين بنسبة 38% أما بالنسبة للخبرة لعينة الدراسة فقد كانت أغلبية العينة خبرتها تتراوح ما بين 5 و 15 سنة بنسبة 50%.

4.3 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

1.4.3 التحليل الوصفي للتمكين النفسي

أ. درجة توافر بعد المعنى

الجدول 09 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول البعد الأول

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	البعد الأول: المعنى
موافق	1.01439	3.4600	أشعر أن عملي مهم وذو معنى
موافق	.871550	3.6600	أفتخر بالجهود التي لها في عملي
موافق	.901020	3.6200	أشعر بالأهمية في مؤسستي
متوسط	.874970	3.5800	المتوسط الحسابي للبعد ككل

المصدر: من الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss.

يتبين من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة توافق على عبارات هذا البعد، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذ بلغ (3.5800) وانحراف معياري (0.87497) وهذا البعد يتوفر بمستوى متوسط.

ب. درجة توافر بعد المقدرة

الجدول 10 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول البعد الثاني

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	البعد الثاني: المقدر
موافق	.920510	3.6400	لدي القدرة الكافية لأنجز عملي بالشكل المطلوب
موافق	.871550	3.6600	لدي الخبرة والمهارة الكافية لأداء عملي
موافق	.875050	3.6600	أتكيف بسهولة مع المستجدات والظروف الطارئة في عملي
متوسط	.885660	3.6533	المتوسط الحسابي للبعد ككل

المصدر: من الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss.

يتبين من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة توافق على عبارات هذا البعد، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذ بلغ (3.6533) وانحراف معياري (0.88566). وهذا البعد يتوفر بمستوى متوسط.

ث. درجة توافر بعد الحرية

الجدول 11: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول البعد الثالث

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	البعد الثالث: الحرية
موافق	0.87505	3.6400	أحدد الطريقة المناسبة لتنفيذ عملي
موافق	.875050	3.7000	أتمتع بحرية كافية في وضع الجداول الزمنية الخاصة بعملي.
موافق	.839100	3.7000	لدي الفرصة لكي أرفض الأعمال التي لا أرغب في إنجازها
مرتفع	.838310	3.6800	المتوسط الحسابي للبعد ككل

المصدر: من الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

يتبين من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة توافق على عبارات هذا البعد، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذ بلغ (3.6800) وانحراف معياري (0.83831). وهذا البعد يتوفر بمستوى مرتفع.

ج. توافر بعد التأثير

الجدول 12: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول البعد الرابع

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	البعد الرابع: التأثير
موافق	1.12050	3.3600	لدي القدرة لكي أؤثر على ما يحدث في القسم الذي أعمل به
موافق	.839100	3.7000	أعمل على تسهيل أعمال الآخرين.
موافق	.839100	3.7000	أحقق مساهماتي الأثر الإيجابي في تطوير المؤسسة
متوسط	.847990	3.5867	المتوسط الحسابي للبعد ككل

المصدر: من الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss.

يتبين من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة توافق على عبارات هذا البعد، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذ بلغ (3.5867) وانحراف معياري (0.84799). وهذا البعد يتوفر بمستوى متوسط.

2.4.3. درجة توافر السلوك الإبداعي

الجدول 13: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول محور السلوك الإبداعي

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	فقرات السلوك الإبداعي
موافق	.839100	3.7000	أسعى دائما إلى الكشف عن المشكلات التي تعيق إنجاز عملي
موافق	.839100	3.7000	أسعى للمشاركة في حل المشكلات التي تعيق الآخرين في إنجاز أعمالهم.
موافق	.839100	3.7000	أعمل على حل المشكلات في العمل بطرق جديدة
موافق	1.00529	3.3600	أهتم بنجاح الأفكار والأساليب الجديدة في العمل.
موافق	.929340	3.5600	أحاول الابتعاد عن الروتين في ممارسة عمالي.
موافق	.927800	3.5800	أقبل الأفكار الإبداعية المتأتية من الخارج وأحرص على مناقشتها.
موافق	.929340	3.5600	أتحمل المخاطر من أجل تطبيق الأفكار الإبداعية.
موافق	.927800	3.5800	أخصص الوقت لتنفيذ ومتابعة الأفكار التي تتسم بمخاطرة عالية.
موافق	.871550	3.6600	أشجع الذين يبدعون في تنفيذ الأعمال الموكلة لهم.
موافق	.839100	3.7000	أعمل على الاتصال مع الجهات الخارجية.
موافق	.839100	3.7000	أستخدم الاتصالات غير الرسمية بجانب الاتصالات الرسمية.
موافق	.839100	3.7000	اعتمد على استخدام الوسائل الحديثة في الاتصال.
محايد	1.01740	3.1600	أشجع الأفراد الذين يفكرون خارج نطاق اختصاصهم.
محايد	1.01740	3.1600	أساعد أصحاب الأفكار الجديدة في العمل.
موافق	.839100	3.7000	تعمل الإدارة على إعداد البرامج التدريبية التي تقود إلى تطوير عملية الإبداع
متوسط	.778890	3.5680	المتوسط الحسابي للمحور ككل

المصدر: من الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss.

يتبين من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة توافق على عبارات هذا البعد، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذ بلغ (3.5680) وانحراف معياري (.77889). وهذا البعد يتوفر بمستوى متوسط.

5.3 اختبار فرضيات الدراسة

أ. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: والمتمثلة في

- H01 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعنى عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي.
 - H11 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعنى عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي.
- وحسب النتائج المعروضة من برنامج SPSS توصلنا إلى:

الجدول 14: تحليل الانحدار البسيط لأثر المعنى على السلوك الإبداعي

المتغيرات	B	T المحسوبة	مستوى دلالة t	وجود أثر أو عدم وجوده
الثابت	0.644	3.422	0.001	/
المعنى	0.817	15.983	0.000	يوجد أثر
R ²	0.842			
دلالة F	0.000			
المعادلة	Y=0.644 +x0.817			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss.

من خلال الجدول نجد أن قيمة معامل التحديد تساوي 0.842 وهذا يعني أن التغيير في بعد المعنى يفسر التغيير في السلوك الإبداعي بنسبة 84.2 % وتبقى نسبة 15.8 % تفسره متغيرات أخرى. كما نلاحظ من الجدول أن دلالة اختبار فيشر تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يدل على قابلية النموذج للاختبار، كما أن دلالة اختبار t تساوي 0.000 وهي أقل من 0.005. وحسب قاعدة القرار المتبعة فإن الفرضية الصفرية مرفوضة وغير محققة أي نقبل الفرضية البديلة، أي وجود أثر للمعنى على السلوك الإبداعي.

▪ اختبار الفرضية الفرعية الثانية: والمتمثلة في:

- H02 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمقدرة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي.
 - H12 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمقدرة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي.
- وحسب النتائج المعروضة من برنامج SPSS توصلنا إلى:

الجدول 15: تحليل الانحدار البسيط لأثر المقدرة على السلوك الإبداعي

المتغيرات	B	T المحسوبة	مستوى دلالة t	وجود أثر أو عدم وجوده

الثابت	0.651	3.257	0.002	/
المقدرة	0.798	15.009	0.000	يوجد أثر
R ²	0.824			
دلالة F	0.000			
المعادلة	Y= 0.651+x0.798			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي spss.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل التحديد تساوي 0.824 وهذا يعني أن التغيير في بعد المقدرة يفسر التغيير في السلوك الإبداعي بنسبة 82.4% وتبقى نسبة 17.6% تفسره متغيرات أخرى. كما نلاحظ من الجدول أن دلالة اختبار فيشر تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يدل على قابلية النموذج للاختبار، كما أن دلالة اختبار t تساوي 0.000 وهي أقل من 0.005. وحسب قاعدة القرار المتبعة فإن الفرضية الصفرية مرفوضة وغير محققة أي نقبل الفرضية البديلة. أي وجود أثر للمقدرة على السلوك الإبداعي.

■ اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: والمتمثلة في:

- H03 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحرية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي.
- H13 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحرية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي .

وحسب النتائج المعروضة من برنامج SPSS توصلنا إلى:

الجدول 16 : تحليل الانحدار البسيط لأثر الحرية على السلوك الإبداعي

المتغيرات	B	T المحسوبة	مستوى دلالة t	وجود أثر أو عدم وجوده
الثابت	0.288	2.016	0.049	/
الحرية	0.891	23.494	0.000	يوجد أثر
R ²	0.920			
دلالة F	0.000			
المعادلة	Y=0.891 +x0.891			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي spss.

من خلال الجدول نجد أن قيمة معامل التحديد تساوي 0.920 وهذا يعني أن التغيير في بعد الحرية يفسر التغيير في السلوك الإبداعي بنسبة 92% وتبقى نسبة 8% تفسره متغيرات أخرى.

كما نلاحظ من الجدول أن دلالة اختبار فيشر تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يدل على قابلية النموذج للاختبار. كما أن دلالة اختبار t تساوي 0.000 وهي أقل من 0.005. وحسب قاعدة القرار المتبعة فإن الفرضية الصفرية مرفوضة وغير محققة أي نقبل الفرضية البديلة. أي وجود أثر للحرية على السلوك الإبداعي.

▪ اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: والمتمثلة في:

• H04 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي.

• H14 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي.

وحسب النتائج المعروضة من برنامج SPSS توصلنا إلى:

الجدول 17 : تحليل الانحدار البسيط لأثر التأثير على السلوك الإبداعي

المتغيرات	B	T المحسوبة	مستوى دلالة t	وجود أثر أو عدم وجوده
الثابت	0.468	20.831	0.007	/
التأثير	0.864	19.239	0.000	يوجد أثر
R ²	0.885			
دلالة F	0.000			
المعادلة	Y=0.468 +x0.864			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

من خلال الجدول نجد أن قيمة معامل التحديد تساوي 0.885 وهذا يعني أن التغيير في بعد التأثير يفسر التغيير في السلوك الإبداعي بنسبة 88.5% وتبقى نسبة 11.5% تفسره متغيرات أخرى.

كما نلاحظ من الجدول أن دلالة اختبار فيشر تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يدل على قابلية النموذج للاختبار. كما أن دلالة اختبار t تساوي 0.000 وهي أقل من 0.005. وحسب قاعدة القرار المتبعة فإن الفرضية الصفرية مرفوضة وغير محققة أي نقبل الفرضية البديلة، أي وجود أثر للتأثير على السلوك الإبداعي.

▪ اختبار الفرضية الرئيسية: والمتمثلة في:

• H0 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي.

- H1 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي.
وحسب النتائج المعروضة من برنامج SPSS توصلنا إلى:

الجدول 18: تحليل الانحدار البسيط لأثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي

المتغيرات	B	T المحسوبة	مستوى دلالة t	وجود أثر أو عدم وجوده
الثابت	0.388	2.522	0.015	/
التمكين النفسي	0.877	21.184	0.000	يوجد أثر للتمكين النفسي على السلوك الإبداعي
R ²	0.903			
دلالة F	0.000			
المعادلة	Y=0.388 +x0.877			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي spss.

من خلال الجدول نجد أن قيمة معامل التحديد تساوي 0.903 وهذا يعني أن التغيير في التمكين النفسي يفسر التغيير في السلوك الإبداعي بنسبة 90.3% وتبقى نسبة 9.7% تفسره متغيرات أخرى.
كما نلاحظ من الجدول أن دلالة اختبار فيشر تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يدل على قابلية النموذج للاختبار، كما أن دلالة اختبار t تساوي 0.000 وهي أقل من 0.005.
وحسب قاعدة القرار المتبعة فإن الفرضية الصفرية مرفوضة وغير محققة أي نقبل الفرضية البديلة، أي وجود أثر للتمكين النفسي على السلوك الإبداعي.

4. الخاتمة

1.4. النتائج

- يوافق الموظفون أن عملهم ذو معنى ويفتخرون بانجازاتهم.
- أغلب الموظفين لديهم القدرة والمهارة لإنجاز أعمالهم ولهم قابلية لمواجهة الظروف الطارئة في العمل.
- يتمتع الموظفون بالحرية في إنجاز أعمالهم واختيار الأساليب المناسبة لهم.
- أغلب الموظفون يساهمون في التأثير على تطوير المؤسسة.
- توفر مفهوم السلوك الإبداعي بدرجة متوسطة بالمؤسسة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعنى عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمقدرة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على السلوك الإبداعي.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحرية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ على السلوك الإبداعي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ على السلوك الإبداعي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ على السلوك الإبداعي.

2.4 التوصيات

- الاهتمام بالأفراد عن طريق تنظيم دورات تدريبية لتطوير واكتساب القدرات الإبداعية وأيضا لتنمية التمكين النفسي لدى الموظفين.
- اعتماد التمكين اسلوبا وفلسفة للمؤسسة لما له من أثر في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموظفين.
- إيجاد وحدة تنظيمية في الهيكل التنظيمي ترعى المبدعين وتعمل على بلورة السلوك الإبداعي إلى ناتج إبداعي من خلال تقديم الدعم المادي والمعنوي اللازم للموظفين.
- مكافأة السلوك الإبداعي وتحفيزه ماديا ومعنويا.

5. الملاحق

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	عبارات الاستبيان
					. معنى وذو مهم أشعر أن عملي
					. عملي في نلها التي بالجهود أفتخر
					. أشعر بالأهمية في مؤسستي.
					. لدي القدرة الكافية لأنجز عملي بالشكل المطلوب.
					. عملي. لأداء الكافية والمهارة الخبرة لدي
					. أتكيف بسهولة مع المستجدات والظروف الطارئة في عملي.
					. عملي لتنفيذ المناسبة الطريقة أحدد
					. أتمتع بحرية كافية في وضع الجداول الزمنية الخاصة بعملي
					. لدي الفرصة لكي أرفض الأعمال التي لا أربغ في إنجازها.
					1. لدي القدرة لكي أؤثر على ما يحدث في القسم الذي أعمل به
					1. الآخرين. أعمال أعمل على تسهيل
					1. المؤسسة تطوير في الايجابي الأثر مساهماتي: حَقَّقُ
					1. أسعى دائما إلى الكشف عن المشكلات التي تعيق إنجاز عملي
					1. أسعى للمشاركة في حل المشكلات التي تعيق الآخرين في

					إنجاز أعمالهم.	
					1. أعمل على حل المشكلات في العمل بطرق جديدة	
					1. العمل في الجديدة والأساليب الأفكار بنجاح أهتم	
					1. أعمالهم ممارسة في الروتين عن الابتعاد أحاول	
					1. على وأحرص الخارج من المتأنية الإبداعية الأفكار أتقبل مناقشتها	
					1. الإبداعية الأفكار تطبيق أجل من المخاطر أتحمل	
					2. بمخاطرة تتسم التي الأفكار ومتابعة لتنفيذ الوقت أخصص عالية	
					2. لهم الموكلة الأعمال تنفيذ في يبدعون الذين أشجع	
					2. الخارجية الجهات مع الاتصال على أعمل	
					2. الرسمية الاتصالات بجانب الرسمية غير الاتصالات أستخدم	
					2. الاتصال في الحديثة الوسائل استخدام على اعتمد	
					2. اختصاصهم نطاق خارج يفكرون الذين الأفراد أشجع	
					2. العمل في الجديدة أصحاب الأفكار أساعد	
					2. إلى تطوير تقود التي التدريبية البرامج إعداد على الإدارة تعمل الإبداع عملية	

6. المراجع:

1. عطية حسين أفندي، **تمكين العاملين: مدخل للتحسين والتطوير المستمر**، بدون طبعة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003.
2. خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، **التمكين الإداري وصناعة قادة المستقبل**، الطبعة 1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2014.
3. رامي جمال اندراوس، عادل سالم معاينة، **الإدارة بالثقة والتمكين**، الطبعة 1، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
4. مجموعة خبراء (محمد زرقون، عرابية الحاج)، **التمكين وأثره على المنظمات العربية**، بدون طبعة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2014.
5. أزهار نعمة أبو غنيم، رحاب حسين جواد، **تمكين العاملين وأثره في إدارة الأزمة التسويقية**، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العراق: جامعة الكوفة، العدد 22، السنة الثامنة.

6. عادل هادي البغدادي، رافد حميد الحدراوي، الاستشراف الاستراتيجي ومستوى التمكين التنظيمي: أسلوب كمي تحليلي، الطبعة 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013
7. إحسان دهش جلاب، كمال كاظم طاهر الحسيني، إدارة التمكين والاندماج، الطبعة 2، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
8. هيام صابر صادق شاهين، التمكين النفسي والاحتراق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة العلوم التربوية، السعودية: جامعة الملك سعود، العدد 2، الجزء 1 أبريل 2015
9. رياض أبازيد، أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، فلسطين: جامعة النجاح الوطنية، المجلد 24، العدد 2، 2010
10. محمود حسين الوادي، التمكين الإداري في العصر الحديث، الطبعة 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2012،
11. زهير عبدالحميد النواجحة، التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد 4، العدد 15، تشرين الأول 2016.
12. جوال محمد السعيد، التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2015.
13. محمد عواد الزيادات، إتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2008.
14. سعود سعيد مسفر السلمي، الإبداع الإداري والممارسات السلوكية لمديري مدارس التعليم العام بمحافظة جدة، أطروحة دكتوراه في الفلسفة في التربية، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية، 2007.
15. طارق محمد السويدان، محمد أكرم العدلوني، مبادئ الإبداع، بدون دار للنشر، الطبعة الثالثة، بدون بلد للنشر، 2004.
16. عاطف جابر طه عبد الرحيم، دور ريادات الأعمال في تطوير الإبداع المؤسسي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد (32)، (الجزء 2)، 2014.
17. خالد يوسف الزغبى، محمد حسين العزب، قياس إتجاهات العاملين لأثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الإبداعي، مجلة المنارة، الأردن: جامعة آل البيت، المجلد (13)، العدد (2) 2008.
18. محمد عبد الوهاب العزوي، أثر أبعاد رأس المال الفكري في السلوك الإبداعي للعاملين، مجلة الإدارة والاقتصاد، العراق: الجامعة المستنصرية المجلد (36)، العدد (94)، قطر، 2013.
19. مؤيد سعيد السالم، العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين، مجلة دراسات العلوم الإدارية المجلد (26)، العدد (1) 1999.
20. أميمة الدهان، الإبداع والسلوك الإبداعي للعاملين في المنظمة، مجلة تنمية الراقدين، العدد (29)، العراق، 1989.
21. فايز جمعة النجار وآخرون، أساليب البحث العلمي - منظور تطبيقي، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2009.

22. رحي مصطفى عليان وآخرون، أساليب البحث العلمي وتطبيقاته في التخطيط والإدارة، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008.
23. عبد المجيد قدي، أسس البحث العلمي في العلوم الاقتصادية والإدارية - الرسائل والأطروحات، الجزائر: دار الأبحاث للترجمة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009.
24. جمال شعوان، مدخل لدراسة وتحليل البيانات الإحصائية متطبيقات على برنامج spss، رخصة النشر: رخصة المشاع الإبداعي، الطبعة الثانية، 2014.
25. عبد الفتاح عز، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام Spss، السعودية: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، 2008.
26. اوما سيكاران، طرق البحث في الإدارة: مدخل بناء المهارات البحثية، ترجمة: إسماعيل علي بسيوني وعبد الله بن سليمان العزاز، السعودية: المنشورات العلمية لجامعة الملك سعود، 1998.
27. جوال محمد السعيد، التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2015.