



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

# مجلة الجامعة الإسلامية

للعلوم التربوية والاجتماعية

مجلة علمية دورية محكمة

4

العدد

جمادى الأولى 1442هـ / ديسمبر 2020م

الجزء الثاني

## معلومات الإيداع في مكتبة الملك فهد الوطنية

النسخة الورقية

رقم الإيداع: 1441/7131 وتاريخ ١٤٤١/٠٦/١٨

رقم ردمد: 1658-8509

النسخة الإلكترونية

رقم الإيداع: 1441/7129 وتاريخ ١٤٤١/٠٦/١٨

رقم ردمد: 1658/8495

الموقع الإلكتروني للمجلة

<https://journals.iu.edu.sa/ESS>

ترسل البحوث باسم رئيس تحرير المجلة إلى البريد الإلكتروني

[iujournal4@iu.edu.sa](mailto:iujournal4@iu.edu.sa)

البحوث المنشورة في المجلة تعبر عن آراء الباحثين

ولا تعبر بالضرورة عن رأي المجلة

جميع حقوق الطبع محفوظة للجامعة الإسلامية

الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## \* قواعد وضوابط النشر في المجلة \*

١. أن يتّسم بالأصالة والجِدَّة والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.
٢. لم يسبق للباحث نشر بحثه.
٣. أن لا يكون مستلماً من بحوثٍ سبق نشرها للباحث.
٤. أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.
٥. أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.
٦. ألا يتجاوز مجموع كلمات البحث (١٢,٠٠٠) كلمة بما في ذلك الملخصين العربي والإنجليزي، وقائمة المراجع.
٧. في حال (نشر البحث ورقياً) يمنح الباحث نسخة مجانية واحدة من عدد المجلة الذي تم نشر بحثه فيه، و (١٠) مستلات من بحثه.
٨. لا يحقّ للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للتّشّير في المجلة إلاّ بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.
٩. أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA) الإصدار السّادس، وفي الدراسات التاريخية نظام شيكاغو.
١٠. أن يشتمل البحث على: صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربيّة والإنجليزيّة، ومقدّمة، وصلب البحث، وخاتمة تتضمّن التّناج والتّوصيات، وثبت المصادر والمراجع، والملاحق اللازمة (إن وجدت).
١١. يلتزم الباحث بترجمة المصادر العربية إلى اللغة الإنجليزيّة.
١٢. يرسل الباحث بحثه إلى المجلة إلكترونياً؛ بصيغة (WORD) وبصيغة (PDF)، ويرفق تعهّداً خطياً بأن البحث لم يسبق نشره، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة.

\* يرجع في تفصيل هذه القواعد العامة إلى الموقع الإلكتروني للمجلة <https://journals.iu.edu.sa/ESS>

## الهيئة الاستشارية

معالي الأستاذ الدكتور/ محمد بن عبد الله آل ناجي

مدير جامعة حفر الباطن سابقاً

معالي الأستاذ الدكتور/ سعيد بن عمر آل عمر

مدير جامعة الحدود الشمالية

معالي الدكتور/ حسام بن عبد الوهاب زمان

رئيس هيئة تقويم التعليم والتدريب

الأستاذ الدكتور/ سليمان بن محمد البلوشي

عميد كلية التربية بجامعة السلطان قابوس

الأستاذ الدكتور/ خالد بن حامد الحازمي

أستاذ التربية الإسلامية بالجامعة الإسلامية سابقاً

الأستاذ الدكتور/ سعيد بن فالح المغامسي

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية

الأستاذ الدكتور/ عبد الله بن ناصر الوليعي

أستاذ الجغرافيا بجامعة الملك سعود

\*\*\*

## هيئة التحرير

أ.د. عبد الرحمن بن علي الجهني  
أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية  
(مدير التحرير)

أ.د. محمد بن يوسف عفيفي  
أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية  
(رئيس التحرير)

أ.د. إبراهيم عبد الرافع السمدوني  
أستاذ أصول التربية بجامعة الأزهر

معالي الأستاذ الدكتور  
راتب بن سلامة السعود  
وزير التعليم العالي الأردني سابقاً  
وأستاذ السياسات والقيادة التربوية بالجامعة الأردنية

أ.د. عبد الرحمن بن يوسف شاهين  
أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية

أ.د. بندر بن عبد الله الشريف  
أستاذ علم النفس بالجامعة الإسلامية

أ.د. عبد الله بن علي التمام  
أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية

أ.د. عبد العزيز بن سليمان السلومي  
أستاذ التاريخ الإسلامي بالجامعة الإسلامية

د. رجاء بن عتيق المعيلي الحربي  
أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر المشارك  
بالجامعة الإسلامية

أ.د. محمد بن إبراهيم الدغيري  
أستاذ الجغرافيا الاقتصادية  
بجامعة القصيم

أ. مجتبي الصادق المنا

سكرتير التحرير





## فهرس المحتويات \*

الصفحة	عنوان البحث	م
1	واقع استخدام معلمي العلوم الشرعية للبرامج التعليمية القائمة على التعلم المتنقل (الجوال) من وجهة نظرهم د. ثابت سعيد ناصر آل كحلان	1
37	فعالية برنامج إرشادي قائم على اليقظة العقلية في خفض القلق لدى أمهات الأطفال ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة د. أسامة عبد المنعم عيد حسن	2
95	تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م د. عبد الخالق بن هجاد الغامدي	3
161	أدوار رؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء التوجه نحو إنتاج المعرفة د. محمد علي عسيري - د. محمود مصطفى محمد	4
229	مدى تضمن كتب الفقه للمرحلة المتوسطة لمعايير أداء الأفكار المحورية فرع الفقه وأصوله من مستوى التوسع في مجال التربية الإسلامية أحمد بن علي البارقي	5
303	المرونة الإستراتيجية في كلية التربية بجامعة حائل وسبل تطويرها (دراسة ميدانية) د. محمد بن فهاد اللوقان	6
365	الجوانب التربوية في خطب منبر الكعبة الشريفة (خطب الشيخ عبد الرحمن السديس أنموذجاً) د. رجاء بنت سيد علي بن صالح المحضار	7
415	التمكين النفسي وعلاقته بالسلوك الإبداعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية د. الحميدي محمد الضيدان	8
503	واقع كفايات أعضاء هيئة تدريس أصول التربية في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز من وجهة نظر طالبات الجامعة د. نورة بنت ناصر بن صالح العويّد	9
583	بيشة في عهد الدولة السعودية الأولى غرب وجنوب غربي البلاد (١٢١٢-١٢٣٢هـ / ١٧٩٨-١٨١٧م) (دراسة تحليلية) د. سليمان بن محمد العطني	10



# التمكين النفسي وعلاقته بالسلوك الإبداعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

Th psychological empowerment and its relationship to  
creative behavior: A study among a sample of faculty  
members in Saudi universities

إعداد

د. الحميدي محمد الضيدان

أستاذ علم النفس المشارك بجامعة المجمعة



## المستخلص

هدفت الدراسة إلى التحقق من مستوى كلٍ من التمكين النفسي والسلوك الإبداعي، وكشف العلاقة بينهما لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد اشتملت الدراسة على المقياسين الآتين: مقياس التمكين النفسي، ومقياس السلوك الإبداعي، وتم بناء هذين المقياسين حسب مقياس ليكرت الخماسي. وقد تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية قدرها (١٠٦) أعضاء هيئة تدريس من ثلاث جامعات، وهي: جامعة الملك سعود، وجامعة المجمعة، وجامعة الإمام محمد بن سعود بمنطقة الرياض. وفي التحليل الإحصائي للبيانات اعتمد الباحث على معامل ارتباط بيرسون، التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن الآتي: تبين أن ترتيب مستوى أبعاد التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية كان كالتالي: "الكفاءة، المعنى، التأثير، الاختيار" بينما كان ترتيب السلوك الإبداعي كالتالي: "ترويج الأفكار، تنفيذ الأفكار، توليد الأفكار". كما تبين أنه توجد علاقة ارتباط موجبة قدرها (٠,٨٣) دالة إحصائياً بين التمكين النفسي بأبعاده والسلوك الإبداعي بأبعاده لأعضاء هيئة التدريس، ولا يوجد أي فروق ذات دالة إحصائية في التمكين النفسي بأبعاده لأعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية؛ باختلاف: (الجامعة التي يعمل بها، عدد سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية).

**الكلمات المفتاحية:** التمكين النفسي، السلوك الإبداعي، أعضاء هيئة التدريس،

الجامعات السعودية



د. الحميدي محمد  
الضيدان  
التَّمَكِينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيِّنَةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ



## Abstract

The present study aims to investigate the levels of both psychological empowerment and creative behavior among a sample of faculty members in Saudi universities as well as to investigate the relationship between psychological empowerment and creative behavior. This study used the descriptive and analytical approach .

The following scales were used in the current study: Psychological Empowerment Scale and Creative Behavior Scale. These scales were built according to a five-point Likert scale. A total of (106) random sample of faculty members from three universities: King Saud University, Majmaah University, and Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University in Riyadh, KSA participated in this study. The researcher used the Pearson correlation coefficient, frequencies, percentages, means, and standard deviations .

The findings of the study indicate that the ranking of the levels of psychological empowerment dimensions of the faculty members in Saudi universities was as follows: “competence, meaning, impact, and self-determination,” whereas the ranking of creative behavior was as follows: “promoting ideas, implementing ideas, generating ideas ”.

It was also found that there is a positive statistically significant correlation (0.83) between the dimensions of psychological empowerment and the dimensions of creative behavior among faculty members. Furthermore, the findings indicated that there were no statistically significant differences in the dimensions of psychological empowerment among the faculty members in the Kingdom of Saudi Arabia, according to their (university, years of experience, academic rank).

**Keywords:** Psychological Empowerment, Creative Behavior, faculty members, Saudi Universities.



## المقدمة

نظرًا لما تواجهه الجامعات من تغيرات سريعة، وزيادة في حدة المنافسة والعملة؛ مما أدى إلى إحداث تغييرات في بيئة الأعمال؛ الأمر الذي جعلها بحاجة إلى موارد بشرية قادرة على التكيف مع هذه التغييرات والاستجابة لها؛ وهذه التغييرات لا يمكن مواجهتها والتغلب عليها إلا من خلال توفير المناخ المناسب والملائم، والذي تسوده مشاعر التمكين النفسي.

من المسلم به أن الموارد البشرية تؤدي دورًا مهمًا في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة، وتحقيق النجاحات والنمو لها، ومن ثم أصبح من الضروري الاهتمام بتطوير الموارد البشرية وتنميتها؛ استجابة لمتطلبات عصر العملة، والانفتاح الذي يتطلب تبنى أساليب إدارية حديثة تستجيب للأزمات والتحديات التي تفرضها بيئة العمل.

وبسبب إفراتات العملة والاتجاه نحو تكريس مبادئ حرية التبادل في المنتجات والانفتاح على الغير؛ أصبح من الضرورة الملحة مواكبة هذا التغيير، والعمل على التكيف معه بجميع الوسائل والسبل المتاحة، حيث نجد أن إدارة التغيير فرضت نفسها كفلسفة أساسية تحكم المؤسسة؛ في سبيل سعيها نحو تحقيق الاستمرار والتطور، وهي من بين الاتجاهات الجديدة التي ظهرت في الميدان، والتي تسهم في تحقيق الاستفادة والإفادة الكاملة والكلية من خلال هذه التغييرات والتطورات العالمية.

فالتمكين قوة تضاف للفرد لتذلل له جوانب اختيار اتخاذ القرارات، وتحويلها إلى إجراءات، وتحمل النتائج المترتبة عليها. ويعمل التمكين النفسي على زيادة قدرات



د. الحميدي محمد  
الضيدان  
التَّمَكِينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيْتَةِ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

الفرد النفسية (زيادة ثقته بنفسه)، والاجتماعية (علاقته بزملائه ومرؤوسيه)، والسياسية (رضوخ الأفراد والجماعات لتلك القرارات)، فهو عملية زيادة قدرة الأفراد أو الجماعات على اتخاذ القرارات، من خلال توفير أبعاد التمكين النفسي، من ثقة "الكفاءة"، اهتمام "المعنى"، إدراك "التأثير"، شعور "الاستقلالية" للفرد الممكن.

وقد أشار بيرد وونج (Baird & Wang, 2010) إلى فائدة التمكين التنافسية خصوصاً عندما يقترن بقوة عمل ذات مهارة عالية تعمل في بيئة ديناميكية؛ إذ إن العمل في العصر الحديث يتطلب من الموظفين أن يتفاعلوا من خلال التكنولوجيا والعمل في ترتيبات إبداعية غير تقليدية.

فيظهر هنا السلوك الإبداعي لجعل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية على اتصال مع المعرفة ومعايير الأداء الخاصة بهم للتكيف مع التغيرات؛ لأن الأفراد المبدعين هم من يمكنهم التعامل مع المشاكل من زوايا إبداعية، واقتراح حلول أكثر فائدة تبدل التهديدات التي تواجه المؤسسة بفرص تمكنها من تحقيق نجاح أكبر، وذلك من خلال أبعاد السلوك الإبداعي، توليد الأفكار، ترويج الأفكار، تنفيذ الأفكار (Jong, 2007).

## مشكلة الدراسة

تشهد المؤسسات التعليمية بوجه عام، والتربوية بشكل خاص تحديات كبيرة، في ظل التغيرات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها الفكر التربوي والتعليمي والإداري في الوقت الحالي، خاصة مع ظهور العديد من المفاهيم التربوية والنفسية والإدارية الحديثة



في الدول المتقدمة، والتي لاقت مكانة متميزة ومتطورة في تحقيق التطوير والنهوض التربوي القائم على العنصر البشري، وأهمها: تمكين أعضاء هيئة التدريس، وذلك بمنحهم الثقة -على اختلاف فئاتهم- والاستقلالية في العمل؛ مما يولد لديهم شعورًا بالثقة بالنفس، والحافز لتحمل المسؤولية، وزيادة المثابرة والدافعية للعمل الإبداعي (Yukl., 2006).

فيمثل الاتجاه النفسي للتمكين شعور واتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو عملية التمكين التي تبرز في: الكفاءة، والثقة، والقدرة على التأثير في العمل بالسلوك الإبداعي المناسب (السميري، ٢٠١٧).

لذلك أوصى كانتر (Kanter., 1988) بإتاحة التمكين كعنصر رئيسي مؤثر في سلوك عضو هيئة التدريس المبدع، لأن أساس الإبداع هو الاستقرار النفسي، وتوفير البيئة المناسبة التي تساعد على تطبيق السلوك الإبداعي. ولن يحدث ذلك إلا في إطار من الحرية المهنية التي يوفرها مناخ المؤسسة في صورة مساحة من الحرية والتمكين النفسي لمنسوبيها في أبعاده (المعنى، القدرة، الاستقلالية، التأثير) لإظهار السلوك الإبداعي القائم على الأبعاد التالية: (توليد، ترويج، تنفيذ) الأفكار (في: الخالدي، ٢٠١٨).

أدرك القائمون والمشرفون على شؤون التعليم أن مهنة التعليم شأنها شأن باقي المهن الأخرى، تتأثر بمجموعة من العوامل والمتغيرات، قد يكون في مقدمتها العوامل النفسية، التي تؤثر بشكل كبير في تمكين المعلم من الجانب الشخصي والمهني، وتطور



د. الحميدي محمد  
الضيدان  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

أدائه، وتحقيق له مزيداً من الشعور بالرضاء. وهذا ما أكدته دراسة كل من رينهارت وشوت (Sweetland, Rinehart, & Short., 1994)، كما بينت دراسة سويتلند وهوي (Hoy., 2000) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تمكين المعلم وسلوكه الشخصي؛ وعليه فإنه لا يمكننا النظر إلى عملية التربية والتعليم بمعزل عن العوامل الأنفة الذكر، فالمتابع لشأن التعليم الجامعي يجد أن هناك صعوبات حمة تعاني منها الجامعات السعودية، تتمثل في تدني الرواتب مقارنة بمستوى المعيشة المرتفع، علاوة على ذلك فإن هناك مشكلات أخرى تواجه أعضاء هيئة التدريس، وتحول دون تمكينهم من أداء الأدوار المنوطة بهم كمربين، مثل: تكديس القاعات الدراسية بالطلبة، وازدحام اليوم الدراسي باللقاءات والاجتماعات والأعمال الإدارية، فمن حق عضو هيئة التدريس أن يشعر بالأمن الوظيفي للتفرغ لوظيفته، وحتى لا يندفع لممارسة مهمات وأعمال أخرى، تنعكس على أدائه، وسلوكه؛ مما يخلق لديه حالة من القلق والخوف والتوتر، فإذا لم يحظ بالدعم والمساندة لتأمين حياته وحياته أبناءه لم يستطع أن يقوم بعمله خير قيام، كذلك من المبررات التي دفعت بالباحث لإجراء هذه الدراسة: التغيرات التي تحدث في السياق الذي يعمل به عضو هيئة التدريس مثل: التطورات العلمية والتكنولوجية، وتطور العلوم التربوية والنفسية، والتغير في النظم التعليمية.

ومما سبق ذكره فإن هناك ضرورة بحثية لإجراء هذه الدراسة، وخاصة أننا في حاجة ماسة إلى إيجاد رؤى علمية مستقبلية لتطوير عضو هيئة التدريس في أثناء الخدمة، على أن تكون هذه الرؤى شاملة لكي يتحقق من خلالها التمكين بكافة أشكاله، كما يمكن القول: إن قدرة عضو هيئة التدريس على توليد وترويج وتنفيذ

أفكار مبتكرة في علم التدريس الفعال أو الأمور الإدارية بالجامعة يتم تعزيزها بإتاحة الاستقلالية والوضوح؛ ليستطيع أن يؤثر بثقة في إجراءات الجامعة وتنفيذها.

### أسئلة الدراسة

١. ما مستوى أبعاد التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية؟.
٢. ما مستوى أبعاد السلوك الإبداعي عند أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية؟.
٣. ما العلاقة بين التمكين النفسي والسلوك الإبداعي وأبعادهما لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية؟.
٤. هل يختلف التمكين النفسي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية باختلاف (الجامعة التي يعمل بها، عدد سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟.

### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحديد مستوى أبعاد التمكين النفسي، وتحديد مستوى أبعاد السلوك الإبداعي عند أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية. وأيضاً تهدف إلى التعرف على وجود اختلاف للتمكين النفسي وأبعاده لدى أعضاء هيئة



د. الحميدي محمد  
الضيدان  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ  
التَّمَكُّينِ النَّفْسِيِّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيَّةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ

التدريس الجامعي باختلاف (الجامعة التي يعمل بها، عدد سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية).

## أهمية الدراسة

**الأهمية النظرية:** تنبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على متغير حيوي، وهو التمكين النفسي، والسلوك الإبداعي بأبعادهما لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال التعليم. ويمكن أن تكون هذه الدراسة مؤشراً وحافزاً لبحوث أخرى مستقبلية. وتنبع أهمية هذه الدراسة من كونها إضافة للمكتبة العربية في موضوع هام من الموضوعات التي تحتاج إلى مزيد من الدراسات.

**الأهمية التطبيقية:** تنبع الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة من كونها تمثل أسلوباً فاعلاً في تضافر الجهود، وتوحيد الأهداف، والمشاركة في صنع القرارات، وتبادل الخبرات؛ لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية؛ لتوليد السلوك الإبداعي. وتكشف عن مستوى الممارسة لعملية التمكين النفسي وأبعاده بين أعضاء هيئة التدريس ونظرائهم بكل من جامعة (الملك سعود، الإمام محمد بن سعود، الجامعة) بالمملكة العربية السعودية، إضافة إلى تأسيس بنية بحثية تهتم بموضوع استخدام أبعاد السلوك الإبداعي في العمل الجامعي.

## مصطلحات الدراسة

**التمكين النفسي كاصطلاح هو:** مكون من أربعة أبعاد، وهي: (المعنى: اهتمام عضو هيئة التدريس الممكن بعمله وإيمانه بأن ما يقوم به مهم، الكفاءة: ثقة عضو هيئة التدريس الممكن بقدرته على إنجاز الأعمال المناطة به بأحسن وجه، الاختيار: شعور عضو هيئة التدريس بالاختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز وعمل الأشياء، التأثير: إدراك الممكن لمقدار التأثير الذي يمكن أن يمارسه على النتائج التنظيمية ومحيط العمل) (Dickson & Lorenz., 2009).

**ويُحدد الباحث التمكين النفسي الإجرائي:** بمجموعة المشاعر والأحاسيس التي يجب إثارتها لدى عضو هيئة التدريس؛ لإنجاز ما يطلب منه بوضوح، وجدارة، واستقلالية، وتأثير، ويتم قياسه بالمقياس المطبق.

**السلوك الإبداعي كاصطلاح هو:** "الحاجة إلى إنجاز التطوير، وجوانب استغلال المعرفة، فالإبداع يشمل توليد الأفكار وترويجها أيضاً ثم تنفيذ هذه الأفكار لتعمل ميدانياً" (Oukes, 2010:13).

**ويُحدد الباحث السلوك الإبداعي الإجرائي بأنه:** السلوك الذي يشمل توليد الأفكار وترويجها ثم تنفيذها؛ ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المشارك على مقياس السلوك الإبداعي المطبق في هذه الدراسة.



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكِينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيْتَةِ مَنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

## الإطار النظري والدراسات السابقة

### المحور الأول: التمكين النفسي:

يعتبر جوردون (Gordon., 2005) التمكين النفسي حجر الزاوية في ثقافة أي مؤسسة، وأضاف باهتجار (Bhatnagar., 2005) أن التمكين ليس وسيلة لحل مشكلات العمل فحسب، بل مفتاح للإبداع والابتكار في بيئة العمل؛ وذلك لأنه يدعم فلسفة المؤسسة بأسلوب التمكين النفسي في القيادة الديمقراطية، التي تعكس اتجاه إصدار القرارات من القيادات العليا إلى الإدارات الدنيا (Carol., 2002). كما يعد التمكين النفسي عملية تعزيز إحساس العاملين بالكفاءة الذاتية، من خلال التعرف على الظروف التي تعزز الإحساس بالضعف، والتخلص منها، وذلك عن طريق الممارسات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية التي تعتمد على تقديم معلومات عن الكفاءة الذاتية (Givens., 2011).

### أبعاد التمكين النفسي:

أكد أغازدي وكماسي وإليا (Aghazadeh, Keimasi, & Alaei, 2013) على أن التمكين النفسي متعدد الأبعاد المتداخلة والمتربطة معاً، وقد أكدت سبرايتزر (Spreitzer., 1995) على ذلك في نموذجها من خلال الإشارة إلى أربعة أبعاد، هي: (المعنى، الكفاءة، الاختيار، والتأثير) وهذه العناصر الأربعة تساعد في تحفيز الأفراد العاملين جوهرياً، ومن ثم يكون لديهم توجهات استباقية لإنجاز المهام، بدلاً من التوجه السلبي لأدوار عملهم (Rawat, 2011).

ولم يعد التمكين خيارًا واهبًا، وإنما هو هدف مؤسسي إستراتيجي يسعى لتعزيز قدرات العاملين، وإطلاق الطاقات الكامنة لديهم، وتحريرهم من القيود البيروقراطية (Leem, & Koh, 2001) إن التمكين النفسي أسلوب إداري، ولكنه شعور نفسي بالمقام الأول، بمعنى أن هذا الشعور وتلك الدوافع لا تعطى للعاملين، وإنما هي أشياء ذاتية متأصلة بداخلهم، وكل ما تستطبعه الإدارة العليا هو توفير المناخ والبيئة المساندة لرعايته وتعزيزه (Carless., 2004).

وحدد بيتس (Pitts., 2005) التمكين بأنه شعور مستمر ومتواصل لا يتوقف، حيث يمكن إدراكه بنسب ودرجات متفاوتة بين العاملين، وليس موجودًا أو غير موجود لديهم. وإن رؤية الفرد لنفسه وإدراكه لأهمية عمله هي بداية التمكين النفسي الكفاءة لتحقيق هذا الهدف.

وأضاف مينون (Menon., 2001) أن التمكين هو علاقة عقدية تحفيزية بين الرئيس والمرؤوسين (Motivational Construct)، فإنه ليس بناءً عالميًا (Global Construct) يمكن تطبيقه في كل الأوضاع والظروف، ولكنه يتطلب ظروفًا وأوضاعًا خاصة لتطبيقه، كما يجب أن يقاس التمكين النفسي من خلال أبعاده الأربعة (المعنى، والكفاءة، والاختيار، والتأثير) مع اعتبار رؤية الإدارة العليا نحو التمكين؛ لذا فهو متغير مستمر ومتواصل الحركة، بمعنى أن الأفراد لديهم شعور مختلف، ضعيف أو قوي نحو التمكين، وليس أنه موجود أو غير موجود لديهم.



التَّمَكُّنُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيْتَةِ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
د. د. الحميدي محمد  
الضيدان  
بِالْمَجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

## المحور الثاني: السلوك الإبداعي:

السلوك الإبداعي: سلوك يسبق الإبداع، ويميز الفرد أو المجموعة في موقع العمل، وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج أو خدمات جديدة، ويبدأ من إدراك الموقف، والاهتمام به، وجمع المعلومات عنه، وتقييم البدائل المتاحة، وتجريب البديل، وأخيراً تبني سلوك أو فكرة معينة (Spence., 1994). إن هناك فرقاً واضحاً بين السلوك الإبداعي والإبداعية، حيث يقصد بالإبداع ولادة شيء غير مألوف، أو النظر إلى الأشياء بطرق وأساليب جديدة (القريوتي، ٢٠٠٣). السلوك الإبداعي يتمثل في المبادرة التي يبديها الفرد في قدرته على التخلص من السياق العادي للتفكير، واتباع نمط جديد من التفكير، أو هو عبارة عن مجموعة من السمات العقلية التي يتمثل أهمها بالطلاقة والمرونة والأصالة، أو هو ظهور كل ما من شأنه أن يؤدي إلى إنتاج شيء جديد يمثل خلاصة التفاعل بين الفرد والخبرة (حمادات، ٢٠٠٧). السلوك الإبداعي يعني تصرف الفرد والجماعة في مكان العمل، ولا يشترط أن ينتج عنه خدمات أو منتجات جديدة، في حين أن الإبداع هو تقديم سلعة أو خدمة أو شيء جديد غير مألوف (السالم، ١٩٩٤). وعرفه دريكر (Drucker, 1985: p11) بأنه تغيير لنتائج الموارد والإمكانات، حيث تزداد تلك النتائج من خلال تحليل هادف للفرصة المتاحة. كما أكد سبينس (Spence, 1994) على أن 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 معينه أو تبنيها، فإذا كان الناتج من هذا السلوك شيئًا جديدًا غير مألوف اعتبر إبداعاً، وإلا عُدَّ سلوكاً إبداعياً.

وللإبداع أهمية بالغة في حياة المنظمات، وهو متطلب أساسي في ظل التغيرات السريعة والمستمرة والبيئة الديناميكية التي تفرض على المنظمات تقديم ما هو جديد، ويساعد الإبداع في تعزيز علاقات التفاعل بين المنظمة وبيئتها، ويساعدها على إيجاد الحلول لمشكلاتها، ويمكنها من مواجهة التحديات، كما يمكن الإبداع المنظمة من حسن استخدام مواردها البشرية والمادية والمعنوية (عامر، ٢٠٠٨).

### المحور الثالث: الدراسات السابقة:

دراسة سكوت ورينادى وريناد (Scott & Reoinaid., 2003) التي استهدفت دراسة محددات السلوك الإبداعي، من خلال التعرف على تأثير كل من القيادة والنمط الفردي في حل مشكلات وعلاقات جماعات العمل على السلوك الإبداعي المباشر من جهة، وغير المباشر من جهة أخرى، وقد بينت الدراسة أن النموذج الذي تم التوصل إليه استطاع أن يفسر ما نسبته (٣٧٪) من التباين في السلوك الإبداعي، كما بينت الدراسة وجود علاقة ارتباط بين السلوك الإبداعي والعلاقات الإشرافية، حيث تبين أن وجود الثقة والاستقلالية بين المشرفين والتابعين تزيد من مستوى السلوك الإبداعي، وهناك ارتباط إيجابي بين المناخ النفسي للعاملين والسلوك الإبداعي، وقد أوصت الدراسة بضرورة جعل الإبداع جزءاً من الواجبات والمسؤوليات في أي وصف وظيفي.



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التمكين النفسي وعلاقته بالسلوك الإبداعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس  
بالمجامع السعودية

دراسة جاب وفيشر (Gapp & Fisher., 2006) بعنوان: (محددات السلوك الإبداعي في الأكاديمية العربية والعلوم التكنولوجية)، وحددتها في (ترويج الأفكار، وتنفيذ الأفكار، وتوليد الأفكار) كعوامل تؤثر على الحالة التي يتم بها نقل الأفكار والمعلومات، وكذلك دراسة متغيرات السلوك القيادي، والسلوك الإداري، ونوعية مناخ العمل، وتصميم العمل على الإبداع، وقد توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين السلوك الإبداعي، ومتغير (الجنس، والعمر، والخبرة في العمل)، والمستوى الإداري، وتصميم الوظيفة، ونوعية مناخ العمل.

دراسة الحراحشة والهيبي (٢٠٠٦) بعنوان: (أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية) بلغت عينة الدراسة (٢٣٠) فردًا. وتوصلت إلى أن التمكين يفسر (٢٢٪) من التباين في السلوك الإبداعي، كما بينت وجود فروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

دراسة النواجحة (٢٠١٦) بعنوان: (التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة مكونة من (٢٩١) معلمًا من معلمي المرحلة الأساسية، واستخدم الباحث مقياس التمكين النفسي من إعداد سبرايتزر (١٩٩٥)، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التمكين النفسي بلغ (٩١,٢٪)، واتضح عدم

وجود فروق في التمكين النفسي تبعًا لسنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة (١١ سنة فما فوق).

دراسة أبو طيخ والكلابي والأمير (٢٠١٨) بعنوان: (تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي) وتكون مجتمع البحث من موظفي جامعة الكوفة (كلية الإدارة والاقتصاد)، وبلغت عينة الدراسة (٩١) موظفًا. وكان من أهم نتائجها: تأثير بعد المعنى (٠,٧٨) في المرتبة الأولى، ثم بعد التأثير (٠,٧٤)، تقرير المصير (٠,٧٣)، وأخيرًا بعد المقدرات (٠,٦٩).

#### التعليق على الدراسات السابقة:

إن المتتبع للدراسات السابقة -العربية منها والأجنبية على حد سواء- يجد الحداثة بتلك الدراسات، فكلها حديثة، وهذا سببه حداثة موضوع الدراسة.

هذا، وقد أبانت نتائج البحوث السابقة المشار إليها سلفًا عن أهمية استخدام التمكين النفسي في تطوير السلوك الإبداعي في شتى المراحل التعليمية. ونظرًا لقلة البحوث في هذا المجال؛ يتصدى البحث الراهن إلى مستوى التمكين النفسي وعلاقته بالسلوك الإبداعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض المتغيرات. هذا، ويتضح من العرض السابق للبحوث والدراسات السابقة ما يلي: أن معظم الدراسات اهتمت بالوقوف على مستوى استخدام التمكين النفسي لدى فئة المديرين عمومًا؛ لذا تتميز الدراسة الحالية بدراسته عند أعضاء هيئة التدريس. وأن هناك اهتمامًا متزايدًا في الآونة الأخيرة على المستوى الأجنبي والعربي بدراسة



د. الحميدي محمد  
الضيدان  
التَّمَكِينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَةُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيَّةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

متغيرات التمكين النفسي والسلوك الإبداعي في العملية التعليمية. ولقد كانت الاستبانة الأداة الرئيسة في معظم الدراسات السابقة، حيث إن معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، ونفس الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسات كانت من خلال التكرارات والنسب المئوية للتعرف على درجة شيوع كل بعد من أبعاد متغيري الدراسة التي تضمنتها أداة الدراسة.

وتتميز هذه الدراسة باهتمامها بفئة خاصة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، كما أنها ستنوع من الأساليب الإحصائية في معالجة البيانات. ولقلة الدراسات في المملكة العربية السعودية في هذا المجال؛ فقد تختلف نتائج القليل من الدراسات مع النتائج المتوقعة لمعظم الدراسات من التمكين النفسي وعلاقته بالسلوك الإبداعي.

هذا، وقد أفاد الباحث بدرجة كبيرة من هذه البحوث والدراسات في الجوانب

التالية:

بداية من تحديد متغيرات الدراسة، بلورة الفكرة البحثية بكافة جوانبها، ومحاولة التطرق لبعض المتغيرات التي لم تبحثها تلك الدراسات، إلى جانب تحديد أهداف الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل النتائج ومناقشتها، وأيضاً اعتمد الباحث على هذه البحوث في بناء الإطار النظري للدراسة، وصياغة المشكلة وتحديدها، وبناء أداة القياس من تحديد المحاور الأساسية، وكيفية تطبيقها. والدراسة الحالية تشكل دعماً للدراسات السابقة؛ في استكشاف مستوى التمكين النفسي

وعلاقته بالسلوك الإبداعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالجامعات السعودية.

## منهج الدراسة

استخدمت الدراسة في هذه البحث المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في المستوى الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويجمع المعلومات والبيانات عنها، ويقوم بتصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها كمياً وكيفياً؛ بحيث يؤدي ذلك إلى الوصول إلى فهم لعلاقات هذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر، ويؤدي أيضاً إلى استنتاجات تساهم في فهم المستوى وتطويره (عبيدات وآخرون، ٢٠١٣)، فتم تحديد مستوى أبعاد كل من التمكين النفسي والسلوك الإبداعي، ثم فحص العلاقة بينها، وتحديد الاختلافات بتغير مواصفات أعضاء هيئة التدريس المشاركين.

### - مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالجامعات السعودية، وستطبق الدراسة على عينة منها، وهي جامعات (الملك سعود، الجمعة، الإمام محمد بن سعود الإسلامية) بمنطقة الرياض.

### - عينة الدراسة:

تم اختيارها بطريقة عشوائية، حيث أتيح رابط أداة الدراسة لمدة أسبوعين بصفحات الجامعات المحددة.



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكُّنُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيِّنَةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

**عينة استطلاعية:** بلغ عدد أفراد العينة الاستطلاعية للدراسة الحالية (٣٠) عضو هيئة تدريس بالجامعات السعودية، تم سحبهم من أول (٣٠) استجابة وصلت بعد تطبيق الاستبانة إلكترونياً، وتم الاستفادة منها لضبط المقاييس سيكومترياً.

**عينة الدراسة الأساسية:** تكونت من (١٠٦) أعضاء من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكل من (جامعة الملك سعود، جامعة المجمعة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)، بمتوسط عمري (٤٥,٦) سنة، وانحراف معياري قدره (١,٣) خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٤٠-١٤٤١هـ الموافق ٢٠١٩-٢٠٢٠م.

**خصائص عينة الدراسة:** تم تحديد خصائص أفراد الدراسة على النحو التالي:

**جدول (١) توزيع أفراد الدراسة وفق: الجامعة، خصائص أفراد الدراسة.**

النسبة	الخصائص	
٪٣٩,٦	جامعة المجمعة	الجامعة
٪٣٢,١	جامعة الملك سعود	
٪٢٨,٣	جامعة الإمام محمد بن سعود	
٪٤٠,٦	١٠ سنوات فأكثر	سنوات الخبرة
٪٣٦,٨	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	
٪٢٢,٦	أقل من ٥ سنوات	
٪٥٢,٨	أستاذ مساعد	الرتبة الأكاديمية
٪٢٨,٣	أستاذ مشارك	
٪١٨,٩	أستاذ	

تضح من الجدول رقم (١) توزيع أعضاء هيئة التدريس وفق:

• الجامعة التي يعملون بها: كان أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة هم الفئة الأكثر، بتكرار (٤٢) عضوًا، يمثلون ما نسبته ٣٩,٦٪ من إجمالي أفراد الدراسة المشاركين.

• سنوات الخبرة: كانت ١٠ سنوات فأكثر هي الفئة الأكثر بتكرار، (٤٣) عضوًا، يمثلون بما نسبته ٤٠,٦٪ من إجمالي أفراد الدراسة.

• الرتبة الأكاديمية: كانت رتبة الأستاذ المساعد هي الفئة الأكثر، بتكرار (٥٦) عضوًا، يمثلون ما نسبته ٥٢,٨٪ من إجمالي أفراد الدراسة.

- أدوات الدراسة:

البيانات الأولية: شملت بيانات عن: الرتبة الأكاديمية.

١. مقياس التمكين النفسي. (إعداد الباحث).

٢. مقياس السلوك الإبداعي. (إعداد الباحث).



د. الحميدي محمد  
الضيدان  
التَّمَكِينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيَّةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْمَجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

## أولاً: مقياس التمكين النفسي (إعداد الباحث):

تم بناء مقياس التمكين النفسي اعتماداً على أبعاد نظرية التمكين النفسي لسبرايتزر الأربعة؛ وذلك لأن هذه الأبعاد تشكل مجموعها الجوهر الأساسي للتمكين النفسي في موقع العمل (Rawat, 2011)، كما أن هذه الأبعاد الأربعة مترابطة (Sze, 2014)، وفقدان أحدها يؤدي إلى ضعف في قياس التمكين النفسي (Allan, 2011)؛ لما تتمتع به من مميزات تتوافق مع مستوى طبيعة أفراد الدراسة؛ لذا تم توظيف التمكين النفسي من خلال أربعة مجالات (المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير) وصيغت لها العبارات.

### هدف المقياس:

تحديد مشاعر عضو هيئة التدريس والأحاسيس التي يجب إثارتها لدى المرؤوسين لإنجاز ما يُطلب منهم من مهام، واحتوى المقياس على (٤٠) بنداً موزعة على أربعة أبعاد تغطي جوانب التمكين النفسي في "المعنى - الكفاءة - الاختيار - التأثير".

### طريقة تصحيح المقياس:

اختيارات خماسية: لا أوافق جداً (١)، لا أوافق (٢)، محايد (٣)، أوافق (٤)، أوافق جداً (٥).



وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (٥-١=٤)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح، أي (٤/٥ = ٠,٨٠)، بعد ذلك تمت إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية.

وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

- من ١ إلى أقل من ١,٨٠ يمثل (لا أوافق جداً) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠ يمثل (لا أوافق) نحو كل عبارة.
- من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠ يمثل (محايد) نحو كل عبارة.
- من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠ يمثل (أوافق) نحو كل عبارة.
- من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥,٠٠ يمثل (أوافق جداً) نحو كل عبارة.



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكِينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيِّنَةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

## إجراءات صدق وثبات مقياس التمكين النفسي:

### (١) الصدق:

صدق المحتوى: أخضع المقياس إلى إجراءات التحكيم، فتم عرضه على خمسة من المحكمين المختصين في مجال الصحة النفسية، وعلم النفس، ومناهج البحث؛ ذلك من أجل الحصول على آرائهم حول ملائمة الفقرات تحت الأبعاد التي تنتمي إليها، وقد تم تنفيذ ملاحظات ومقترحات السادة المحكمين؛ فتم حذف (١٢) عبارة، وهي التي قلت نسبة الاتفاق عليها عن (٨٥٪) من أصل (٥٢) عبارة، ليصبح المقياس (٤٠) عبارة.

### (٢) الصدق العاملي:

وقام الباحث بتطبيق مقياس التمكين النفسي على عينة تكونت من (١٠٦) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، وجامعة الملك سعود، وجامعة الإمام؛ للقيام بالتحليل العاملي للمقياس. واعتمد الباحث على طريقة المكونات الأساسية، وتدوير العوامل بطريقة فريمكس، وأسفر التحليل عن عاملين بعد التدوير باستخدام محك جيلفورد الذي يقبل العوامل التي تزيد تشبعاتها عن (٠,٣)، كانت النتائج كالتالي:

الجدول (٢) يوضح نتائج التشبعات لعبارات مقياس التمكين النفسي

رقم العبارة	العامل الأول	رقم العبارة	العامل الثاني	رقم العبارة	العامل الثالث	رقم العبارة	العامل الرابع
١	٠,٥٣٣	١١	٠,٣٣١	٢١	٠,٧٣٩	٣١	٠,٦٤٩
٢	٠,٦٨٢	١٢	٠,٥١٢	٢٢	٠,٦٩٠	٣٢	٠,٦٣٣
٣	٠,٥٦٢	١٣	٠,٤٩١	٢٣	٠,٦٥٥	٣٤	٠,٥٩٠
٤	٠,٤٥٤	١٤	٠,٤٣٥	٢٤	٠,٧٧٠	٣٥	٠,٦٥٢
٥	٠,٣٨١	١٥	٠,٦٧٠	٢٥	٠,٦٦٩	٣٦	٠,٥٨٣
٦	٠,٧٣٧	١٦	٠,٥٣٢	٢٦	٠,٧٨٤	٣٧	٠,٥٠١
٧	٠,٤٤٩	١٨	٠,٤٦٥	٢٧	٠,٨٢٨	٣٨	٠,٦٥٥
٨	٠,٥٩٦	١٩	٠,٤٠٥	٢٨	٠,٨٤٧	٣٩	٠,٦٢٨
١٠	٠,٥٧٦	٢٠	٠,٥٢٨	٢٩	٠,٧٧٧	٤٠	٠,٥٧٨
				٣٠	٠,٦٦٠		

وبلغت جودة القياس على حسب اختبار KMO ٠,٨٠٢، وهذا دليل على ارتفاع جودة وكفاءة العينة، وقيمة الجذر الكامن ١,٤١٢٥، وتفسر التباينات من التباين الكلي للعوامل الأربعة ما نسبته ٥٦,١١٦٪.

تفسير العوامل:

يمكن تفسير العوامل الناتجة عن التحليل العاملي كالتالي:



التَّمَكُّنُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيْتَةِ مَنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
 د. الحميدي محمد  
 الضيدان  
 بِالْمَجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

**العامل الأول:** بلغت التشبعات ذات الدلالة على هذا العامل (٩) مفردات من المجموع الكلي للمفردات البالغ عددها (٤٠) مفردة، وهي المفردات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ١٠)، وقد تراوحت التشبعات على هذا العامل ما بين (٠،٣٨١) للمفردة (٥) إلى (٠،٧٣٧) للمفردة (٦)، وهذا العامل هو المعنى.

**العامل الثاني:** بلغت التشبعات ذات الدلالة على هذا العامل (٩) مفردات من المجموع الكلي للمفردات البالغ عددها (٤٠) مفردة، وهي المفردات (١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠)، وقد تراوحت التشبعات على هذا العامل ما بين (٠،٣٣١) للمفردة (٥) إلى (٠،٦٧٠) للمفردة (٦)، وهذا العامل هو الكفاءة.

**العامل الثالث:** بلغت التشبعات ذات الدلالة على هذا العامل (١٠) مفردات من المجموع الكلي للمفردات البالغ عددها (٤٠) مفردة، وهي المفردات (٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠)، وقد تراوحت التشبعات على هذا العامل ما بين (٠،٦٥٥) للمفردة (٢٣) إلى (٠،٨٤٧) للمفردة (٢٨)، وهذا العامل هو الاختيار.

**العامل الرابع:** بلغت التشبعات ذات الدلالة على هذا العامل (٩) مفردات من المجموع الكلي للمفردات البالغ عددها (٤٠) مفردة، وهي المفردات (٣١ ، ٣٢ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠)، وقد تراوحت التشبعات على هذا

العامل ما بين ( ٠,٥٠١ ) للمفردة ( ٣٧ ) إلى ( ٠,٦٥٥ ) للمفردة ( ٣٨ )، وهذا العامل هو التأثير.

### ثبات المقياس:

باستخدام إحصاء الفاكرباخ وصل معامل الثبات إلى ٠,٧٥٠. وتؤكد ثبات المقياس باستخدام معامل جتمان للتجزئة النصفية فكانت ٠,٧٧٢. وهكذا يتحقق صدق وثبات المقياس.

### ثانياً: مقياس السلوك الإبداعي (إعداد الباحث):

### هدف المقياس:

تحديد قدرة أعضاء هيئة التدريس على توليد الأفكار وترويجها، والبحث عن أفكار جديدة ومحاولات نشرها، وبناء الدعم لتنفيذ هذه الأفكار، واحتوى المقياس على (٣٠) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد تغطي جوانب السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس: قدرتهم على توليد الأفكار وترويجها، والبحث عن أفكار جديدة ومحاولات نشرها، وبناء الدعم لتنفيذ هذه الأفكار.

### وأبعاده الثلاثة:

- توليد الأفكار: الوصول إلى المزيد من الأفكار الإبداعية الجديدة.
- ترويج الأفكار: الحالة التي يتم بها نقل الأفكار والمعلومات من وإلى أعضاء هيئة التدريس.



التَّمَكُّنُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيِّنَةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
د. الحميدي محمد  
الضيدان  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

• تنفيذ الأفكار: تشجيع الأفكار الجديدة ودعم تنفيذها، وإبراز الحيوية المنشودة في مكان العمل.

### طريقة تصحيح المقياس:

اختيارات خماسية: لا أوافق جداً حتى أوافق جداً، حيث تشير الدرجة الأقل إلى انخفاض السلوك الإبداعي إلى أدنى مستوياته، بينما تشير الدرجة العليا إلى ارتفاع مستواه.

### إجراءات صدق مقياس السلوك الإبداعي:

(١) صدق المحتوى: أخضع المقياس إلى إجراءات التحكيم، فتم عرضه على خمسة من المحكمين المختصين في مجال الصحة النفسية، وعلم النفس، وقد تم تنفيذ ملاحظاتهم؛ فتم حذف (٦) عبارات، وهي التي قلت نسبة الاتفاق عليها عن (٨٥٪) من أصل (٣٠) عبارة، ليصبح المقياس (٢٤) عبارة.

(٢) الصدق العملي: وقام الباحث بتطبيق مقياس السلوك الإبداعي على عينة تكونت من (١٠٦) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، وجامعة الملك سعود، وجامعة الإمام؛ للقيام بالتحليل العملي للمقياس. واعتمد الباحث علي طريقة المكونات الأساسية وتدوير العوامل بطريقة فريماكس، وأسفر التحليل عن عاملين بعد التدوير باستخدام محك جيلفورد الذي يقبل العوامل التي تزيد تشعباتها عن (٠,٣)، وكانت النتائج كالتالي.

الجدول (٣) يوضح نتائج التشبيعات لعبارات مقياس السلوك الإبداعي

رقم العبارة	العامل الأول	رقم العبارة	العامل الثاني	رقم العبارة	العامل الثالث
١	٠,٨٤٣	٩	٠,٧٤٠	١٧	٠,٥٠٤
٢	٠,٨١٣	١٠	٠,٧٦٤	١٨	٠,٥٨٨
٣	٠,٦٧٩	١٢	٠,٦١٥	١٩	٠,٣٧٠
٤	٠,٣٥٠	١٣	٠,٧٢٦	٢٠	٠,٦٨٥
٥	٠,٥٩٨	١٤	٠,٧٧٨	٢١	٠,٦٥٠
٦	٠,٦١٩	١٥	٠,٦٢٢	٢٢	٠,٧٢٧
٧	٠,٧٩٩	١٦	٠,٦٥١	٢٤	٠,٨٥٠
				٢٥	٠,٨٨٥

وبلغت جودة القياس على حسب اختبار KMO ٠,٨٤١ وهذا دليل على ارتفاع جودة وكفاءة العينة، وقيمة الجذر الكامن ٩,٥٩٨ ، وتفسر التباينات من التباين الكلي للعوامل الثلاثة ما نسبته ٥٨,٧٧٤٪ .

تفسير العوامل:

يمكن تفسير العوامل الناتجة عن التحليل العاملي كالتالي:

العامل الأول : بلغت التشبيعات ذات الدلالة على هذا العامل (٧) مفردات من المجموع الكلي للمفردات البالغ عددها (٢٤) مفردة، وهي المفردات (١ , ٢ , ٣ , ٤



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكُّنُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيْتَةِ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْمَجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

(٥ ، ٦ ، ٧)، وقد تراوحت التشبعات على هذا العامل ما بين (٠,٣٥٠) للمفردة (٤) إلى (٠,٨٤٣) للمفردة (١)، وهذا العامل هو توليد الأفكار.

**العامل الثاني:** بلغت التشبعات ذات الدلالة على هذا العامل (٧) مفردات من المجموع الكلي للمفردات البالغ عددها (٢٤) مفردة، وهي المفردات (٩ ، ١٠ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦)، وقد تراوحت التشبعات على هذا العامل ما بين (٠,٦١٥) للمفردة (١٢) إلى (٠,٧٧٨) للمفردة (١٤)، وهذا العامل هو ترويح الأفكار.

**العامل الثالث :** بلغت التشبعات ذات الدلالة على هذا العامل (٨) مفردات من المجموع الكلي للمفردات البالغ عددها (٢٤) مفردة، وهي المفردات (١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٤ ، ٢٥)، وقد تراوحت التشبعات على هذا العامل ما بين (٠,٣٧٠) للمفردة (١٩) إلى (٠,٨٨٥) للمفردة (٢٥)، وهذا العامل هو تنفيذ الأفكار.

### ثبات المقياس:

باستخدام إحصاء ألفا كرنباخ وصل معامل الثبات إلى (٠,٧٥١) وتأكد ثبات المقياس باستخدام معامل جتمان للتجزئة النصفية فكانت (٠,٧٧٨)، وهكذا يتحقق صدق وثبات المقياس.



## نتائج الدراسة، ومناقشتها، وتفسيرها:

تناول الباحث تحليل النتائج المُتعلِّقة بتساؤلات الدراسة ومناقشتها؛ تحقيقاً لأهداف هذه الدراسة.

أولاً: تحليل النتائج المُتعلِّقة بإجابة السؤال الأول ومناقشتها، ونصه كالتالي:

س١: ما مستوى أبعاد التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية؟.

وللتعرّف على مستوى أبعاد التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ قام الباحث بحساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب الرتب من مستوى درجات المتوسطات لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الأول: "مستوى أبعاد التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من (جامعة الملك سعود، جامعة المجمعة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)" ، وجاءت النتائج كما يوضّحها الجدول التالي:

المحور الأول: مستوى أبعاد التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية:



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكِينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيْتَةِ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

١- البُعد الأول: المعنى من مستوى التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية:

جدول رقم (٤) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حيال عبارات المحور الأول: التمكين النفسي، للبُعد الأول: المعنى

م	العبارة	النسبة المئوية	استجابة أفراد المجتمع					الانحراف المعياري	الترتيب
			أوافق جداً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق جداً		
١	أهداف عملي واضحة.	٤٩	٤٨	٥	٤	-	٠,٧٤٢	٣	
			٤٦,٢	٤٥,٣	٤,٧	٣,٨			-
٢	إن عملي الذي أؤديه ذو مغزى.	٥٣	٤٧	٢	٤	-	٠,٧١٤	٢	
			٥٠,٠	٤٤,٣	١,٩	٣,٨			-
٣	أستخدم وقتي في تنفيذ مهام مهمة.	٤١	٥٨	٣	٢	٢	٠,٧٧٢	٥	
			٣٨,٧	٥٤,٧	٢,٨	١,٩			١,٩
٤	أشعر بأنني عنصر مهم في إدارة الجامعة.	١٨	٥٣	٢٥	٦	٤	٠,٩٤٦	٨	
			١٧,٠	٥٠,٠	٢٣,٦	٥,٧			٣,٨
٥	أثناء عملي أمارس نشاطات ذات أهمية عالية.	٣٥	٥٦	٨	٦	١	٠,٨٤٣	٦	
			٣٣,٠	٥٢,٨	٧,٥	٥,٧			٠,٩

١	٠,٦٩٢	٤,٥٥	١	٢	-	٣٨	٦٥	ك	٦
			٠,٩	١,٩	-	٣٥,٨	٦١,٣	%	
٤	٠,٦٩٥	٤,٣١	-	٤	٢	٥٧	٤٣	ك	٧
			-	٣,٨	١,٩	٥٣,٨	٤٠,٦	%	
٧	٠,٧٦٠	٤,١١	١	١	١٦	٥٥	٣٣	ك	٨
			٠,٩	٠,٩	١٥,١	٥١,٩	٣١,١	%	
	٠,٥١٧	٤,٢٣	المتوسط الحسابي العام للبعد الأول: المعنى.						



د. الحميدي محمد  
الضيدان  
بِالْمَجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ  
التَّمَكِّينِ النَّفْسِيَّةِ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيْتَةِ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لأفراد الدراسة على البُعد الأول: المعنى من المحور الأول: التمكين النفسي ؛ بلغ (٤,٢٣ من ٥)، وهو فوق المتوسط ويُعبّر عن الاختيار (أوافق جداً) على أن المعنى "اهتمام عضو هيئة التدريس الممكن بعمله وإيمانه بأن ما يقوم به مهم" من التمكين النفسي المتمثل في مجموعة من النماذج الإدراكية والشعورية والنفسية لقياس مدى سيطرتهم واندماجهم في وظائفهم، ومدى امتلاكهم للاختيار في أداء المهام المناطة بهم، ويقع في الفئة الخامسة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٥١٧).

وقد رتّب الباحث متوسطات عبارات الدراسة تنازلياً من خلال متوسط اختيارات أفراد الدراسة لعبارات هذا البُعد على المُدرج الخماسي، ووجد أن هناك تفاوتاً في متوسطات درجات اختيار أفراد الدراسة، يتراوح ما بين (٣,٧١) إلى (٤,٥٥)، وهي متوسطات تقع كلها بالفئة الرابعة والخامسة من فئات الاستبانة الخماسية، التي تُشير إلى (أوافق - أوافق جداً).

### وفيما يلي تفصيل البيانات وتحليلها وتفسيرها:

❖ أولاً: العبارات التي حصلت على درجة (أوافق جداً)، ويقع ذلك الاختيار في الفئة الخامسة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٤,٢٠ إلى ٥,٠٠)، وتمثّل مستوى اهتمام عضو هيئة التدريس الممكن بعمله وإيمانه بأن ما يقوم به مهم، وحصلت عليها خمس عبارات، وقد رُتبت تنازلياً حسب متوسطات استخدامها من وجهة نظر أفراد الدراسة، وهي العبارات أرقام: (٦، ٢، ١، ٧، ٣) من أهمها:

العبارة رقم (٦)، وهي: "عملي في الجامعة ذو أهمية كبيرة بالنسبة لي"، وجاءت في المرتبة الأولى من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٥٥ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٦٩٢). ويتبين من العبارة أن العمل في الجامعة ذو أهمية كبيرة بالنسبة للمشاركين من أفراد الدراسة.

العبارة رقم (٢)، وهي: "إن عملي الذي أؤديه ذو مغزى"، وجاءت في المرتبة الثانية من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٤١ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٧١٤). ويتبين من العبارة وضوح المغزى لعضو هيئة التدريس السعودي من العمل الذي يؤديه.

العبارة رقم (١)، وهي: "أهداف عملي واضحة"، وجاءت في المرتبة الثالثة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٣٤ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٧٤٢). ويتبين من العبارة أن أهداف العمل في الجامعة واضحة جداً بالنسبة للمشاركين من أفراد الدراسة.

❖ ثانياً: العبارات التي حصلت على درجة (أوافق)، ويقع ذلك الاختيار في الفئة الرابعة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠)، وتمثل مستوى اهتمام عضو هيئة التدريس الممكن بعمله وإيمانه بأن ما يقوم به مهم، وحصلت عليها ثلاث عبارات، وقد رُتبت العبارات تنازلياً حسب متوسطات استخدامها من وجهة نظر أفراد الدراسة، وهي العبارات أرقام: (٥، ٨، ٤)، ومن أهمها:



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكِينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيَّةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

العبارة رقم (٥)، وهي: "أثناء عملي أمارس نشاطات ذات أهمية عالية"، وجاءت في المرتبة السادسة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,١١ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٧٤٣). ويتبين من العبارة أن أهداف العمل في الجامعة واضحة جدًا بالنسبة للمشاركين من أفراد الدراسة.

العبارة رقم (٤)، وهي: "أشعر بأنني عنصر مهم في إدارة الجامعة"، وجاءت في المرتبة الثامنة والأخيرة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٣,٧١ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٩٤٦). ويتبين من العبارة شعور أعضاء هيئة التدريس الممكنين بأهميتهم في منظومة الجامعة.

٢- البعد الثاني: الكفاءة من مستوى التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية:

جدول رقم (٥) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري

لاستجابات أفراد الدراسة حيال عبارات المحور الأول: التمكين النفسي، للبعد الثاني: الجدارة

م	العبرة	تكرار وسببه	استجابة أفراد المجتمع					الانحراف المعياري	الترتيب
			لا أوافق جداً	لا أوافق	متحايد	أوافق	أوافق جداً		
١	أثق في قدراتي على أداء عملي.	ك ٧٤	-	١	-	٣١	٧٤	٠,٥٢٦	١
			-	٠,٩	-	٢٩,٢	٦٩,٨		
٢	أستطيع تحقيق كل المهام الصعبة.	ك ٣٨	-	١	٤	٦٣	٣٨	٠,٥٨٨	٨
			-	٠,٩	٣,٨	٥٩,٤	٣٥,٨		
٣	لدي الخبرة الضرورية لأداء عملي.	ك ٦٤	١	-	١	٤٠	٦٤	٠,٦١٨	٢
			٠,٩	-	٠,٩	٣٧,٧	٦٠,٤		
٤	أتمتع بجدارة تضعني في صفوف العالمية.	ك ٣٤	-	١	١٣	٥٨	٣٤	٠,٦٧٣	٩
			-	٠,٩	١٢,٣	٥٤,٧	٣٢,١		
٥	أستطيع مواجهة التحديات أثناء قيامي بعمل.	ك ٥٠	-	-	١	٥٥	٥٠	٠,٥٢٠	٥
			-	-	٠,٩	٥١,٩	٤٧,٢		



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكُّنُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيِّنَةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْمَجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ



٣	٠,٦٩٢	٤,٥٤	٢	-	-	٤١	٦٣	ك	لدى التصميم لإنجاز عملي بكفاءة.	٦
			١,٩	-	-	٣٨,٧	٥٩,٤	%		
٤	٠,٦٠٥	٤,٤٩	١	-	-	٥٠	٥٥	ك	أتمتع بالمهارات اللازمة للقيام بعملية بشكل متقن وجيد.	٧
			٠,٩	-	-	٤٧,٢	٥١,٩	%		
٧	٠,٦٢٢	٤,٣٧	١	-	٢	٥٩	٤٤	ك	أستطيع التعامل مع المشكلات التي تتطلب تدخلاً فورياً.	٨
			٠,٩	-	١,٩	٥٥,٧	٤١,٥	%		
٦	٠,٦٧٠	٤,٣٩	١	١	٢	٥٤	٤٨	ك	لدى القدرة على تشخيص نقاط القوة والضعف في عملي.	٩
			٠,٩	٠,٩	١,٩	٥٠,٩	٤٥,٣	%		
	٠,٤٣١	٤,٣٨	المتوسط الحسابي العام للبيد الثاني: الكفاءة .							





يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لأفراد الدراسة على البُعد الثاني: الكفاءة من المحور الأول؛ بلغ متوسط الكفاءة في التمكين النفسي (٤,٤٤) من (٥)، وهذا المتوسط يُعبّر عن الاختيار (أوافق جداً) على أن الكفاءة: ثقة عضو هيئة التدريس الممكن بقدرته على إنجاز الأعمال المناطة به بأحسن وجه، وامتلاكه للقابليات التي تمكنه من مواجهة التحديات " من التمكين النفسي المتمثل في مجموعة من النماذج الإدراكية والشعورية والنفسية للأفراد العاملين لقياس مدى سيطرتهم واندماجهم في وظائفهم ومحيطهم التنظيمي، ومدى امتلاكهم للاختيار في أداء المهام المناطة بهم، ويقع في الفئة الخامسة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٤٣١).

وقد رتب الباحث متوسطات عبارات الدراسة تنازلياً من خلال متوسط اختيارات أفراد الدراسة لعبارات هذا البُعد على المُدرج الخماسي، ووجد أن هناك تفاوتاً في متوسطات درجات اختيار أفراد الدراسة، يتراوح ما بين (٤,١٨) إلى (٤,٦٨)، وهي متوسطات تقع كلها بالفئة الرابعة والخامسة من فئات الاستبانة الخماسية، التي تُشير إلى (أوافق - أوافق جداً).



### وفيما يلي تفصيل البيانات وتحليلها وتفسيرها:

❖ أولاً: العبارات التي حصلت على درجة (أوافق جداً)، ويقع ذلك الاختيار في الفئة الخامسة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٤,٢٠ إلى ٥,٠٠)، وتمثل ثقة عضو هيئة التدريس الممكن بقدرته على إنجاز الأعمال المناطة به بأحسن وجه، وامتلاكه للقابليات التي تمكنه من مواجهة التحديات، وحصلت ثمانٍ من العبارات عليها، وقد رُتبت العبارات تنازلياً حسب متوسطات استخدامها من وجهة نظر أفراد الدراسة، وهي العبارات أرقام: (١، ٣، ٦، ٧، ٥، ٩، ٨، ٢)، ومن أهمها:

العبارة رقم (١)، وهي: "أثق في قدراتي على أداء عملي"، وجاءت في المرتبة الأولى من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٦٨ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٥٢٦). ويتبين من العبارة أن قدرات المشاركين من أفراد الدراسة على أداء العمل تتميز بالكفاءة من وجهة نظرهم.

العبارة رقم (٣)، وهي: "لديَّ الخبرة الضرورية لأداء عملي"، وجاءت في المرتبة الثانية من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٥٧ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٦١٨). ويتبين من العبارة أن المشاركين من أفراد الدراسة لديهم الخبرة الضرورية لأداء عملهم من وجهة نظرهم.

العبارة رقم (٦)، وهي: "لَدَى التَّصْمِيمِ لِإِنجَازِ عَمَلِي بِكِفَاءَةٍ"، وجاءت في المرتبة الثالثة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٥٤ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٦٩٢)، وتبيّن من العبارة أن المشاركين من أفراد الدراسة لديهم الثقة بالنفس والتصميم لإنجاز عملهم بكفاءة.

العبارة رقم (٧)، وهي: "أَتَمَّتْ بِالْمَهَارَاتِ الْإِلْزَامَةَ لِلْقِيَامِ بِعَمَلِي بِشَكْلِ مَتَقْنٍ وَجِيدٍ"، وجاءت في المرتبة الرابعة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٤٩ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٦٠٥). ويتبيّن من العبارة تمتع أفراد الدراسة بالمهارات اللازمة للقيام بعملهم بشكل متقن وجيد من وجهة نظرهم.

العبارة رقم (٥)، وهي: "أَسْتَطِيعُ مُوَاجَهَةَ التَّحْدِيَّاتِ أَثْنَاءَ قِيَامِي بِعَمَلِي"، وجاءت في المرتبة الخامسة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٤٦ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٥٢٠). ويتبيّن من العبارة قدرة أفراد الدراسة على مواجهة التحديات أثناء قيامهم بعملهم من وجهة نظرهم.

❖ ثانياً: حصلت عبارة واحدة - وهي العبارة رقم (٤) - على درجة (أوافق)، ويقع ذلك الاختيار في الفئة الرابعة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠): وهي: "أَتَمَّتْ بِجِدَارَةٍ تَضْعِي فِي صَفُوفِ الْعَالَمِيَّةِ"، وجاءت في المرتبة التاسعة والأخيرة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,١٨ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٦٧٣). ويتبيّن من العبارة جدارة أفراد الدراسة التي تضعهم في صفوف العالمية.



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكِينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيِّنَةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

٣- البُعد الثالث: الاختيار من مستوى التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية:

جدول رقم (٦) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حيال عبارات المحور الأول: التمكين النفسي، للبُعد الثالث: الاختيار

م	العبارة	نوع ودرجة	استجابة أفراد المجتمع					الانحراف المعياري	الترتيب
			أوافق جداً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق جداً		
١	أبدي رأيي في الأمور الخاصة بعملتي.	ك	٣٤	٥٩	٥	٦	٢	٠,٨٧٢	١
			٣٢,١	٥٥,٧	٤,٧	٥,٧	١,٩		
٢	لدى الاختيار بتغيير الطرق التي أؤدي بها عملي.	ك	٣٤	٥٢	٦	١٣	١	٠,٩٨١	٣
			٣٢,١	٤٩,١	٥,٧	١٢,٣	٠,٩		

١٠	٠٠٩٨٩	٣٠٧٤	١	١٧	١٢	٥٥	٢١	ك	يتوفر لدى الصلاحيات للتصرف في مهام عملي.	٣
			٠,٩	١٦,٠	١١,٣	٥١,٩	١٩,٨	%		
٥	٠٠٨٦٠	٣٠٩٤	-	١٠	١٢	٥٨	٢٦	ك	لدي مساحة اعتبارية من الاختيار لكيفية أداء عملي.	٤
			-	٩,٤	١١,٣	٥٤,٧	٢٤,٥	%		
٢	٠٠٧٩٣	٤٠٠٢	-	٨	٨	٦٤	٢٦	ك	أستطيع أن أقر بنفسى كيفية التخطيط لأداء عملي.	٥
			-	٧,٥	٧,٥	٦٠,٤	٢٤,٥	%		
٩	٠٠٨٨٨	٣٠٨٠	-	١٣	١٥	٥٨	٢٠	ك	لدي الفرصة الكافية من الاستقلالية في كيفية تنفيذ عملي.	٦
			-	١٢,٣	١٤,٢	٥٤,٧	١٨,٩	%		



د. الحميدي محمد

التَّمَكُّنُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيْتَةِ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ

الضيدان

بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ



٨	٠,٩٥٤	٣,٨٥	١	١٢	١٥	٥٢	٢٦	ك	أشعر بكامل الاستقلالية لايتكار الأسلوب المناسب لعملي.	٧
			٠,٩	١١,٣	١٤,٢	٤٩,١	٢٤,٥	%		
٧	٠,٨٦٠	٣,٨٥	-	١٢	١٢	٦٢	٢٠	ك	تتوفر لدي الاستقلالية الكاملة في تحديد كيفية أداء عملي.	٨
			-	١١,٣	١١,٣	٥٨,٥	١٨,٩	%		
٤	٠,٨٥٥	٣,٩٥	٢	٧	٨	٦٦	٢٣	ك	لدي الاختيار في التعامل مع المشكلات التي تواجهني في عملي.	٩
			١,٩	٦,٦	٧,٥	٦٢,٣	٢١,٧	%		
٦	٠,٩٢٩	٣,٨٩	١	١٣	٧	٦١	٢٤	ك	تتوفر لي فرصة اتخاذ أي إجراء يضمن جودة عالية في عملي.	١٠
			٠,٩	١٢,٣	٦,٦	٥٧,٥	٢٢,٦	%		
		٠,٧١٣	٣,٩١	للتوسط الحسابي العام للبعد الثالث: الاستقلالية .						



يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لأفراد الدراسة على البُعد الثالث: الاستقلالية من المحور الأول: التمكين النفسي بلغ (٣,٩١ من ٥)، وهو متوسط يُعبّر عن الاختيار (أوافق) على أن الاختيار: شعور عضو هيئة التدريس بالاختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز وعمل الأشياء" من التمكين النفسي المتمثل في مجموعة من النماذج الإدراكية والشعورية والنفسية للأفراد العاملين لقياس مدى سيطرتهم واندماجهم في وظائفهم ومحيطهم التنظيمي، ومدى امتلاكهم للاختيار في أداء المهام المناطة بهم، ويقع في الفئة الرابعة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠)، وانحراف معياري (٠,٧١٣).

وقد رتب الباحث متوسطات عبارات الدراسة تنازلياً من خلال متوسط اختيارات أفراد الدراسة لعبارات هذا البُعد على المُدرِّج الخماسي، ووجد أن هناك تفاوتاً في متوسطات درجات اختيار أفراد الدراسة، يتراوح ما بين (٣,٧٤) إلى (٤,٠٢)، وهي متوسطات كلها تُشير إلى (أوافق).

### وفيما يلي تفصيل البيانات وتحليلها وتفسيرها:

❖ حصلت كل العبارات على درجة (أوافق)، ويقع ذلك الاختيار في الفئة الرابعة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٤,٢٠ إلى ٥,٠٠)، وتمثّل ثقة عضو هيئة التدريس الممكن بقدرته على إنجاز الأعمال المناطة به بأحسن وجه، وامتلاكه للقابليات التي تمكنه من مواجهة التحديات، وحصلت ثمانٍ من العبارات عليها، وقد



د. الحميدي محمد  
الضيدان  
التَّمَكُّنُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيِّنَةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْمَجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

رُتِبَتِ الْعِبَارَاتُ تَنَازُلِيًّا حَسَبَ مَتَوَسُّطَاتِ اسْتِخْدَامِهَا مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ أَفْرَادِ الدِّرَاسَةِ، وَهِيَ الْعِبَارَاتُ أَرْقَامُ: (١، ٥، ٢، ٩، ٤، ١٠، ٨، ٧، ٦، ٣)، وَمِنْ أَهْمِهَا:

العبارة رقم (١)، وهي: "أبدي رأيي في الأمور الخاصة بعملتي"، وجاءت في المرتبة الأولى من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,١٠ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٨٧٢). ويتبين منها أن هناك استقلالية في إبداء آراء أفراد الدراسة في الأمور الخاصة بعملهم من وجهة نظرهم.

العبارة رقم (٥)، وهي: "أستطيع أن أقرر بنفسني كيفية التخطيط لأداء عملي"، وجاءت في المرتبة الثانية من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٠٢ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٧٩٣). ويتبين من العبارة استقلالية المشاركين من أفراد الدراسة في كيفية التخطيط لأداء عملهم.

العبارة رقم (٢)، وهي: "الدي الاختيار بتغيير الطرق التي أؤدي بها عملي"، وجاءت في المرتبة الثالثة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٣,٩٩ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٩٨١)، وتبين منها أن المشاركين من أفراد الدراسة لديهم الاختيار بتغيير الطرق التي يؤديون بها عملهم بكفاءة.

العبارة رقم (٩)، وهي: "الدي الاختيار في التعامل مع المشكلات التي تواجهني في عملي"، وجاءت في المرتبة الرابعة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٣,٩٥ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٨٥٥). ويتبين من العبارة تمتع أفراد الدراسة بالاختيار في التعامل مع المشكلات التي تواجههم في عملهم من وجهة نظرهم.



العبارة رقم (٤)، وهي: "لديّ مساحة اعتبارية من الاختيار لكيفية أداء عملي"، وجاءت في المرتبة الخامسة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٣,٩٤) من (٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٨٦٠). ويتبيّن من العبارة استقلالية أفراد الدراسة أثناء قيامهم بعملهم من وجهة نظرهم.

العبارة رقم (١٠)، وهي: "تتوفر لي فرصة اتخاذ أي إجراء يضمن جودة عالية في عملي"، وجاءت في المرتبة السادسة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٣,٨٩) من (٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٩٢٩). ويتبيّن من العبارة توفر فرصة اتخاذ أي إجراء يضمن جودة عالية في عملهم.

العبارة رقم (٦)، وهي: "لديّ الفرصة الكافية من الاستقلالية في كيفية تنفيذ عملي"، وجاءت في المرتبة التاسعة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٣,٨٠) من (٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٨٨٨). ويتبيّن من العبارة الفرصة الكافية من الاستقلالية في كيفية تنفيذ أعمالهم.

العبارة رقم (٣)، وهي: "يتوفر لديّ الصلاحيات للتصرف في مهام عملي"، وجاءت في المرتبة العاشرة والأخيرة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٣,٧٤) من (٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٩٨٩). ويتبيّن من العبارة توفر الصلاحيات للتصرف في مهام أعمالهم.

٤- البُعد الرابع: التأثير من مستوى التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس

الجامعي بالمملكة العربية السعودية:



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكُّينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيْتَةِ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْمَجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

جدول رقم (٧) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري  
لاستجابات أفراد الدراسة حيال عبارات المحور الأول: التمكين النفسي، للبعد الرابع: التأثير

م	العبرة	تكرار ونسبة	استجابة أفراد المجتمع					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
			أوافق جداً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق جداً			
١	أتمتع بقدر كبير من القيادة.	ك %	٣٦	٦٤	٥	-	١	٤٠٢٦	٠,٦٣٧	٣
			٣٤,٠	٦٠,٤	٤,٧	-	٠,٩			
٢	أستطيع التأثير على قرارات زملائي.	ك %	٣١	٦٥	٦	٣	١	٤٠١٥	٠,٧٢٨	٥
			٢٩,٢	٦١,٣	٥,٧	٢,٨	٠,٩			
٣	أتمتع بقدر كبير من التأثير في سير العمل.	ك %	٥٣	٥٠	١	٢	-	٤٠٤٥	٠,٦١٩	١
			٥٠,٠	٤٧,٢	٠,٩	١,٩	-			
٤	أشعر بأن لي أثراً كبيراً في تطوير العمل.	ك %	٣٦	٦١	٥	٣	١	٤٠٢١	٠,٧٤٠	٤
			٣٤,٠	٥٧,٥	٤,٧	٢,٨	٠,٩			
٥	أتمتع بتأثير هام ومحوري في جودة مخرجات كليتي.	ك %	٣٢	٦١	١٠	٢	١	٤٠١٤	٠,٧٣٦	٦
			٣٠,٢	٥٧,٥	٩,٤	١,٩	٠,٩			
٦	أسيطر بدرجة كبيرة على الطرق التي تؤدي بها عملي.	ك %	٣٢	٦١	٩	٣	١	٤٠١٣	٠,٧٥٧	٨
			٣٠,٢	٥٧,٥	٨,٥	٢,٨	٠,٩			

٧	٠,٧٧٤	٤,١٤	-	٥	١٠	٥٦	٣٥	ك	لدى الأثر الكبير لما يحدث داخل القسم الذي أعمل به.	٧
			-	٤,٧	٩,٤	٥٢,٨	٣٣,٠	%		
٩	٠,٧٩١	٤,٠٦	١	٣	١٥	٥٧	٣٠	ك	حققت مساهمي الأثر الإيجابي في تطوير الآخرين بقسمي.	٨
			٠,٩	٢,٨	١٤,٢	٥٣,٨	٢٨,٣	%		
١٠	٠,٦٥٤	٤,٠٣	-	-	٢١	٦١	٢٤	ك	تساهم نتائج عملي في تعزيز وظائف الآخرين.	٩
			-	-	١٩,٨	٥٧,٥	٢٢,٦	%		
٢	٠,٦٧٣	٤,٢٨	-	١	١٠	٥٣	٤٢	ك	مشاركتي مع زملائي تضمن إنجاز العمل بمستوى جودة عال.	١٠
			-	٠,٩	٩,٤	٥٠,٠	٣٩,٦	%		
	٠,٤٩٢	٤,١٩	المتوسط الحسابي العام للبعد الرابع: التأثير .							

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لأفراد الدراسة على البعد الرابع: التأثير من المحور الأول: بلغ متوسط التأثير في التمكين النفسي (٤,١٩) من (٥)، وهو يُعبّر عن الاختيار (أوافق) على أن التأثير: "إدراك عضو هيئة التدريس الممكن لمقدار التأثير الذي يمكن أن يمارسه على النتائج التنظيمية ومحيط العمل" من التمكين النفسي المتمثل في مجموعة من النماذج الإدراكية والشعورية والنفسية للأفراد العاملين لقياس مدى سيطرتهم واندماجهم في وظائفهم ومحيطهم التنظيمي، ومدى



د. الحميدي محمد  
الضيدان  
التَّمَكِينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيْتَةِ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

امتلاكهم للاختيار في أداء المهام المناطة بهم، ويقع في الفئة الخامسة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠)، وانحراف معياري (٠,٤٩٢).

وقد رتب الباحث متوسطات عبارات الدراسة تنازلياً من خلال متوسط اختيارات أفراد الدراسة لعبارات هذا البُعد على المُدرِّج الخماسي، ووجد أن هناك تفاوتاً في متوسطات درجات اختيار أفراد الدراسة، يتراوح ما بين (٤,٠٣) إلى (٤,٤٥)، وهي متوسطات تقع كلها بالفئة الرابعة والخامسة من فئات الاستبانة الخماسية، التي تُشير إلى (أوافق - أوافق جداً).

#### وفيما يلي تفصيل البيانات وتحليلها وتفسيرها:

❖ أولاً: العبارات التي حصلت على درجة (أوافق جداً)، ويقع ذلك الاختيار في الفئة الخامسة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٤,٢٠ إلى ٥,٠٠)، وتمثل ثقة عضو هيئة التدريس الممكن بقدرته على إنجاز الأعمال المناطة به بأحسن وجه، وامتلاكه للقابليات التي تمكنه من مواجهة التحديات، وحصلت أربع من العبارات عليها، وقد رُتبت العبارات تنازلياً حسب متوسطات استخدامها من وجهة نظر أفراد الدراسة، وهي العبارات أرقام: (٣، ١٠، ١، ٤)، ومن أهمها:

العبارة رقم (٣)، وهي: "أتمتع بقدر كبير من التأثير في سير العمل"، وجاءت في المرتبة الأولى من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٤٥ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٦١٩). ويتبين من العبارة أن "أتمتع بقدر كبير من التأثير في سير العمل" نتيجة لتمكيني بالجامعة من وجهة نظرهم.

العبارة رقم (١٠)، وهي: "مشاركتي مع زملائي تضمن إنجاز العمل بمستوى جودة عالٍ"، وجاءت في المرتبة الثانية من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٢٨ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٦٧٣). ويتبيّن من العبارة أن مشاركتهم تضمن إنجاز العمل بمستوى جودة عالٍ من وجهة نظرهم.

العبارة رقم (١)، وهي: "أتمتع بقدر كبير من القيادة"، وجاءت في المرتبة الثالثة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٢٦ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٦٣٧)، وتبيّن من العبارة أن المشاركين من أفراد الدراسة يتمتعون بقدر كبير من القيادة من وجهة نظرهم.

❖ ثانيًا: العبارات التي حصلت على درجة (أوافق)، ويقع ذلك الاختيار في الفئة الرابعة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠)، حصلت ست من العبارات على درجة (أوافق)، وهي بالترتيب التنازلي: (٢، ٥، ٧، ٦، ٨، ٩)، ومن أهمها:

العبارة رقم (٢)، وهي: "أستطيع التأثير على قرارات زملائي"، وجاءت في المرتبة الخامسة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,١٥ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٧٢٨). ويتبيّن من العبارة قدرة أفراد الدراسة على التأثير على زملائهم من وجهة نظرهم.

العبارة رقم (٥)، وهي: "أتمتع بتأثير هام ومحوري في جودة مخرجات كليتي"، وجاءت في المرتبة السادسة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,١٤ من



التَّمَكِينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيْتَةِ مَنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
 د. الحميدي محمد  
 الضيدان  
 بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

(٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٧٣٦). ويتبين منها قدرتهم على التأثير في جودة مخرجات كليتهم من وجهة نظرهم.

العبارة رقم (٨)، وهي: "حققت مساهمتي الأثر الإيجابي في تطوير الآخرين بقسمي"، وجاءت في المرتبة التاسعة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٠٦) من (٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٧٩١). ويتبين من العبارة مساهمتهم إيجابية الأثر في تطوير الآخرين بقسمهم.

العبارة رقم (٩)، وهي: "تساهم نتائج عملي في تعزيز وظائف الآخرين"، وجاءت في المرتبة العاشرة والأخيرة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٠٣) من (٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٦٥٤). ويتبين من العبارة مساهمة نتائج عملهم في تعزيز وظائف الآخرين.

من خلال النتائج السابقة؛ يتبين أنه يمكن ترتيب أبعاد المحور الأول: مستوى أبعاد التمكين النفسي بالجامعات السعودية، كالتالي:

جدول رقم (٨): المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حيال أبعاد المحور الأول: مستوى التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية.

م	الأبعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	المتوسط الحسابي العام للبعد الأول: المعنى.	٤,٢٣	٠,٥١٧	٢
٢	المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني: الكفاءة.	٤,٤٤	٠,٤٣١	١
٣	المتوسط الحسابي العام للبعد الثالث: الاستقلالية.	٣,٩١	٠,٧١٣	٤
٤	المتوسط الحسابي العام للبعد الرابع: التأثير.	٤,١٩	٠,٤٩٢	٣
	مستوى أبعاد التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس	٤,١٧	٠,٥٣٨	

ويتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لأفراد الدراسة على أبعاد المحور الأول: التمكين النفسي المطبق في هذه الدراسة بلغ (٤,١٧ من ٥)، وهو متوسط يُعبّر عن الاختيار (أوافق) على أن التمكين النفسي، الذي يتمثل في مجموعة المشاعر والأحاسيس التي يجب إثارتها لدى المرؤوسين لإنجاز ما يطلب منهم بوضوح، وجدارة، واستقلالية، وتأثير، ويقع في الفئة الرابعة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠)، وانحراف معياري (٠,٥٣٨).

وبذلك اتفقت مع دراسة المعاني (٢٠٠٨) التي توصلت إلى توفير مستلزمات التمكين النفسي بدرجة متوسطة، وأن شعور أفراد الدراسة بالتمكين كانت درجته عالية.



التَّمَكُّينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيْتَةِ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
د. الحميدي محمد  
الضيدان  
بِالْمَجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

وتم ترتيب مستوى أبعاد التمكين النفسي الأربعة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي العام لاستجابة أفراد الدراسة عليها:

١. الكفاءة: ثقة عضو هيئة التدريس الممكن بقدرته على إنجاز الأعمال المناطة به بأحسن وجه، وامتلاكه للقابليات التي تمكنه من مواجهة التحديات، وجاء في المرتبة الأولى، بمتوسط (٤,٤٤ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٤٣١). وهذا يتفق مع دراسة أبازيد (٢٠١٠) حيث تبين فيها أن هناك شعوراً إيجابياً مرتفعاً نحو إدراك التمكين النفسي في مجال الكفاءة، الذي يشير إلى ثقة العاملين بأنفسهم، وتمتعهم بالمؤهلات والمهارات والكفاءات لإنجاز العمل.

٢. المعنى: اهتمام عضو هيئة التدريس الممكن بعمله، وإيمانه بأن ما يقوم به مهم، وجاء في المرتبة الثانية، بمتوسط (٤,٢٣ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٥١٧).

٣. التأثير: إدراك عضو هيئة التدريس الممكن لمقدار التأثير الذي يمكن أن يمارسه على النتائج التنظيمية ومحيط العمل، وجاء في المرتبة الثالثة، بمتوسط (٤,١٩ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٤٩٢).

٤. الاختيار: شعور عضو هيئة التدريس بالاختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز وعمل الأشياء. وجاء في المرتبة الرابعة، بمتوسط (٣,٩١ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٧١٣).



واختلفت مع الدراسة الحالية دراسة أبوطيخ والكلاي والأمير (٢٠١٨)، حيث توصلت دراستهم إلى أن بعد المعنى جاء عند التطبيق على أفراد دراستهم بالمرتبة الأولى، ثم بعد التأثير، ثم الاستقلالية، وأخيراً بعد الجدارة.

س٢: ما مستوى أبعاد السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية؟

وللتعرّف على مستوى السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ قام الباحث بحساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب الرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الثاني: "مستوى أبعاد السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من "جامعة الملك سعود، جامعة المجمعة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية" بالمملكة العربية السعودية، وجاءت النتائج كما يوضّحها الجدول التالي:

المحور الثاني: مستوى السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية:

١- البعد الأول: توليد الأفكار من مستوى السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية:



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكُّينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيِّنَةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْمَجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

جدول رقم (٩) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حيال عبارات محور الثاني: السلوك الإبداعي، للبعد الأول: توليد الأفكار

م	العبرة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	استجابة أفراد المجتمع				
					لا أوافق جدًا	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق جدًا
١	أستفيد من الانتقادات التي توجه لي.	٣	٠,٥٩٥	٤,٣٩	١	=	=	٦١	٤٤
					٠,٩	-	-	٥٧,٥	٤١,٥
٢	أمتلك القدرة على التحليل والاستدلال.	٢	٠,٦١١	٤,٣٩	١	-	١	٥٩	٤٥
					٠,٩	-	٠,٩	٥٥,٧	٤٢,٥
٣	أتحكم في انفعالاتي عند مواجهة مشكلة ما.	٦	٠,٩١٥	٤,٠٤	-	١٢	٦	٥٤	٣٤
					-	١١,٣	٥,٧	٥٠,٩	٣٢,١
٤	أشعر بالمتعة أثناء تعاملي مع مشكلات العمل.	٧	٠,٩٤٩	٣,٨٩	٢	١٠	١٢	٥٦	٢٦
					١,٩	٩,٤	١١,٣	٥٢,٨	٢٤,٥
٥	أفترح أفكارًا جديدة تدعم طرق تحقيق أهداف العمل.	٤	٠,٦٠٦	٤,٢٦	-	١	٦	٦٣	٣٦
					-	٠,٩	٥,٧	٥٩,٤	٣٤,٠

٥	٠,٨٨٥	٤,١٦	١	٧	٧	٥٠	٤١	ك	أحرص على تقديم اقتراحات تقلل من خطوات تحقيق الأهداف.	٦
			٠,٩	٦,٦	٦,٦	٤٧,٢	٣٨,٧	%		
١	٠,٦٢٠	٤,٤٦	١	-	١	٥١	٥٣	ك	أحترم وجهات النظر الجيدة حتى ولو اختلفت عن وجهة نظري.	٦
			٠,٩	-	٠,٩	٤٨,١	٥٠,٠	%		

٠,٥٢٩	٤,١٦	المتوسط الحسابي العام للبعد الأول: توليد الأفكار .
-------	------	--

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لأفراد الدراسة على البعد الأول: توليد الأفكار من المحور الثاني: السلوك الإبداعي بلغ (٤,١٦ من ٥)، وهو متوسط يُعبّر عن الاختيار (أوافق) على أن توليد الأفكار: الوصول إلى المزيد من الأفكار الإبداعية الجديدة" من السلوك الإبداعي المتمثل في قدرة عضو هيئة التدريس على توليد الأفكار وترويجها، والبحث عن أفكار جديدة ومحاولات نشرها، وبناء الدعم لتنفيذ هذه الأفكار، ويقع في الفئة الرابعة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠)، وانحراف معياري (٠,٥٢٩).



التَّمَكُّنُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيْتَةِ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
د. الحميدي محمد  
الضيدان  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

وقد رتَّب الباحث متوسطات عبارات الدراسة تنازليًا من خلال متوسط اختيارات أفراد الدراسة لعبارات هذا البُعد على المُدرِّج الخماسي، ووجد أن هناك تفاوتًا في متوسطات درجات اختيار أفراد الدراسة، يتراوح ما بين (٣,٨٩) إلى (٤,٤٦)، وهي متوسطات تقع كلها بالفئة الرابعة والخامسة من فئات الاستبانة الخماسية، التي تُشير إلى (أوافق - أوافق جدًا).

**وفيما يلي تفصيل البيانات وتحليلها وتفسيرها:**

❖ أولًا: العبارات التي حصلت على درجة (أوافق جدًا)، ويقع ذلك الاختيار في الفئة الخامسة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٤,٢٠ إلى ٥,٠٠)، وتمثَّل مستوى سلوك عضو هيئة التدريس الإبداعي، المتمثل في قدرة عضو هيئة التدريس على توليد الأفكار وترويجها، والبحث عن أفكار جديدة ومحاولات نشرها، وبناء الدعم لتنفيذ هذه الأفكار، وحصلت أربع من العبارات عليها، وقد رتِّبت العبارات تنازليًا حسب متوسطات استخدامها من وجهة نظر أفراد الدراسة، وهي العبارات أرقام: (٧، ٢، ١، ٥)، ومن أهمها:

العبارة رقم (٧) "أحترم وجهات النظر الجيدة حتى ولو اختلفت عن وجهة نظري" في المرتبة الأولى من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٤٦ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٦٢٠). ويتبين من العبارة احترام أفراد الدراسة المشاركين وجهات النظر الجيدة للوصول إلى أفكار إبداعية جديدة. العبارة رقم (٢) "أمتلك القدرة على التحليل والاستدلال" في المرتبة الثانية من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٣٩ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٦١١). ويتبين من العبارة قدرة أفراد الدراسة على التحليل والاستدلال للوصول إلى أفكار إبداعية جديدة.

العبارة رقم (١)، "أستفيد من الانتقادات التي توجه لي"، في المرتبة الثالثة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٣٩ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٥٩٥). ويتبين من العبارة أن أفراد الدراسة يقبلون الانتقادات التي توجه لهم، ويعتبرونها فرصة للاستفادة للوصول إلى أفكار إبداعية جديدة.

وهذا يتفق مع توصيات دراسة سكوت ورينيد وريناد (Scott & Reoinaid., 2003) في ضرورة جعل الإبداع جزءًا من الواجبات والمسؤوليات في أي وصف وظيفي.



❖ ثانيًا: العبارات التي حصلت على درجة (أوافق)، ويقع ذلك الاختيار في الفئة الرابعة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠)، وحصلت عليها أربع عبارات، وقد رُتبت العبارات تنازليًا حسب متوسطات استخدامها من وجهة نظر أفراد الدراسة، وهي العبارات أرقام: (٦، ٣، ٤)، ومن أهمها: العبارة رقم (٦)، وهي: "أحرص على تقديم اقتراحات تقلل من خطوات تحقيق الأهداف"، وجاءت في المرتبة الخامسة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,١٦) من (٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٨٨٥). ويتبين من العبارة إبداع عضو هيئة التدريس السعودي على توليد طرق أوفر لتحقيق الأهداف.

العبارة رقم (٤)، وهي: "أشعر بالمتعة أثناء تعاملي مع مشكلات العمل"، وجاءت في المرتبة السابعة والأخيرة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٣,٨٩) من (٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٩٤٥). ويتبين من العبارة تمتع المشاركين من أفراد الدراسة بتوليد العديد من الحلول أثناء تعاملهم مع المشكلات داخل الجامعة.

٢- البُعد الثاني: ترويج الأفكار من مستوى السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية:

جدول رقم (١٠) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حيال عبارات المحور الثاني: السلوك الإبداعي، للبعد الثاني: ترويج الأفكار

م	العبارات	النسبة (%)	استجابة أفراد المجتمع					الانحراف المعياري	الترتيب
			لا أوافق جداً	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق جداً		
١	أفهم دوافع الآخرين.	%	-	١	٦	٦٩	٢٠	٠,٥٨١	٧
			-	٠,٩	٥,٧	٦٥,١	٢٨,٣		
٢	أتمتع بمهارات التواصل.	%	-	٣	٣	٥٣	٤٧	٠,٦٧٩	٥
			-	٢,٨	٢,٨	٥٠,٠	٤٤,٣		
٣	أتمتع باختيار التعبير عن رأيي.	%	٣	٤	٧	٦٤	٢٩	٠,٨١٣	٨
			١,٩	٣,٨	٦,٦	٦٠,٤	٢٧,٤		
٤	أتمتع برؤية شاملة	ك	-	٣	٦	٥٩	٣٨	٠,٦٨٧	٦
٥	أستجيب للتغيير والتطوير داخل جامعتي.	%	١	-	-	٥٠	٥٥	٠,٦٠٥	٢
			٠,٩	-	-	٤٧,٢	٥١,٩		
٦	أتبنى الأفكار الناجحة وأقوم على ترويجها.	%	١	-	٤	٤٨	٥٣	٠,٦٦٢	٣
			٠,٩	-	٣,٨	٤٥,٣	٥٠,٠		



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكُّينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيَّةِ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْمَجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ



٤	٠,٥١٧	٤,٤٣	-	-	١	٥٨	٤٧	ك	أتمتع بالقدرة على تسهيل وتنظيم أفكارتي ومقترحاتي.	٧
			-	-	٠,٩	٥٤,٧	٤٤,٣	%		
١	٠,٥٢١	٤,٥٠	-	-	١	٥١	٥٤	ك	أهتم بأفكار ومقترحات الآخرين لأستفيد منها في مجال عملي.	٨
			-	-	٠,٩	٤٨,١	٥٠,٩	%		
	٠,٤٣٢	٤,٣٤	المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني: ترويج الأفكار .							

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لأفراد الدراسة على البعد الثاني: ترويج الأفكار من المحور الثاني: السلوك الإبداعي بلغ (٤,٣٤ من ٥)، وهو متوسط يُعبّر عن الاختيار (أوافق جداً) على أن ترويج الأفكار: "الحالة التي يتم بها نقل الأفكار والمعلومات إلى أعضاء هيئة التدريس" من السلوك الإبداعي المتمثل في قدرة عضو هيئة التدريس على توليد الأفكار وترويجها، والبحث عن أفكار جديدة ومحاولات نشرها، وبناء الدعم لتنفيذ هذه الأفكار، ويقع في الفئة الخامسة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٤,٢٠ إلى ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٤٣٢).





وقد رتَّب الباحثُ متوسطات عبارات الدراسة تنازليًّا من خلال متوسط اختيارات أفراد الدراسة لعبارات هذا البُعد على المُدرج الخماسي، ووجد أن هناك تفاوتًا في متوسطات درجات اختيار أفراد الدراسة، يتراوح ما بين (٤,٠٨) إلى (٤,٥٠)، وهي متوسطات تقع كلها بالفئة الرابعة والخامسة من فئات الاستبانة الخماسية، التي تُشير إلى (أوافق . أوافق جدًا).

❖ أولًا: العبارات التي حصلت على درجة (أوافق جدًا)، ويقع ذلك الاختيار في الفئة الخامسة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٤,٢٠ إلى ٥,٠٠)، وتمثِّل مستوى سلوك عضو هيئة التدريس الإبداعي، المتمثِّل في قدرة عضو هيئة التدريس على توليد الأفكار وترويجها، والبحث عن أفكار جديدة ومحاولات نشرها، وبناء الدعم لتنفيذ هذه الأفكار، حصلت سبع من العبارات عليها، وقد رتِّبت العبارات تنازليًّا حسب متوسطات استخدامها من وجهة نظر أفراد الدراسة، وهي العبارات أرقام: (٨، ٥، ٦، ٧، ٢، ٤، ١):

العبارة رقم (٨)، وهي: "أهتم بأفكار ومقترحات الآخرين لأستفيد منها في مجال عملي"، وجاءت في المرتبة الأولى من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٥٠) من (٥,٠٠)، وانحرف معياري (٠,٥٢١). ويتبيَّن من العبارة اهتمام أفراد الدراسة المشاركين بأفكار ومقترحات الآخرين ليستفيدوا منها في مجال عملهم.



د. الحميدي محمد  
الضيدان  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

العبارة رقم (٥)، وهي: "أستجيب للتغيير والتطوير داخل جامعتي"، وجاءت في المرتبة الثانية من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٤٩ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٦٠٥). ويتبين من العبارة وضوح الاستجابة للتغيير والتطوير داخل جامعة عضو هيئة التدريس السعودي من العمل الذي يؤديه.

العبارة رقم (٦)، وهي: "أتبنى الأفكار الناجحة وأقوم على ترويجها"، وجاءت في المرتبة الثالثة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٤٣ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٦٦٢). ويتبين من العبارة أن أفراد الدراسة يتبنون الأفكار الناجحة، ويقومون على ترويجها.

العبارة رقم (٧)، وهي: "أتمتع بالقدرة على تسهيل وتنظيم أفكارتي ومقترحاتي"، وجاءت في المرتبة الرابعة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٤٣ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٥١٧). ويتبين من العبارة تمتع عضو هيئة التدريس السعودي بالقدرة على تسهيل وتنظيم أفكاره.

العبارة رقم (٢)، وهي: "أتمتع بمهارات التواصل"، وجاءت في المرتبة الخامسة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٣٦ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٦٧٩). ويتبين من العبارة أن عضو هيئة التدريس السعودي يتمتع بمهارات التواصل.

❖ ثانيًا: حصلت عبارة واحدة على درجة (أوافق)، وتقع في الفئة الرابعة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠)، وهي العبارة رقم (٣)، وهي: "أتمتع باختيار التعبير عن رأيي"، وجاءت في المرتبة الثامنة والأخيرة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٠٨ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٨١٣). ويتبين من تأخر ترتيب العبارة بقياس البعد حدود تمتع عضو هيئة التدريس السعودي باختيار التعبير عن رأيه داخل الجامعات السعودية.

٢- البعد الثالث: ترويج الأفكار من مستوى السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية:

جدول رقم (١١) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حيال عبارات المحور الثاني: السلوك الإبداعي، للبعد الثالث:

#### تنفيذ الأفكار

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	استجابة أفراد المجتمع					النسبة المئوية	العبارة	م
			لا أوافق جدًا	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق جدًا			
١	٠,٥٠٠	٤,٥٥	-	-	-	٤٨	٥٨	ك	أشعر بالثقة في نفسي.	١
			-	-	-	٤٥,٣	٥٤,٧	%		
٢	٠,٥٨٨	٤,٤٥	-	١	٢	٥١	٥٢	ك	أتبنى الأفكار الناجحة وأقوم على تنفيذها.	٢
			-	٠,٩	١,٩	٤٨,١	٤٩,١	%		



د. الحميدي محمد

الضيدان

التمكين النفسي وعلاقته بالسلوك الإبداعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس

بالمجامع السعودية



٥	٠,٩٥٠	٣,٩٥	٢	٧	١٧	٤٨	٣٢	ك	تشجع جامعي المبادرات الهادفة.	٣
			١,٩	٦,٦	١٦,٠	٤٥,٣	٣٠,٢	%		
٤	٠,٥٣٣	٤,٣٤	-	-	٣	٦٤	٣٩	ك	أقوم بإنجاز عملي بأسلوب متجدد ومتطور.	٤
			-	-	٢,٤	٦٠,٤	٣٦,٨	%		
٣	٠,٥٥٥	٤,٣٦	-	-	٤	٦٠	٤٢	ك	لديّ القدرة على تحويل الأفكار لخطوات تنفيذية.	٥
			-	-	٣,٨	٥٦,٦	٣٩,٦	%		
٦	٠,٩١١	٣,٩١	٢	٧	١٦	٥٥	٢٦	ك	تطور جامعي خدماتنا باستمرار للتحسين الدوري.	٦
			١,٩	٦,٦	١٥,١	٥١,٩	٢٤,٥	%		
٧	١,٠٣٥	٣,٧٧	٣	١٣	١٤	٥١	٢٥	ك	تشجع جامعي على المشاركة في حل المشكلات لتطوير الأداء.	٧
			٢,٨	١٢,٣	١٣,٢	٤٨,١	٢٣,٦	%		
	٠,٤٨٥	٤,١٩	المتوسط الحسابي العام للمبعد الثالث: تنفيذ الأفكار .							



يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لأفراد الدراسة على البُعد الثالث: تنفيذ الأفكار من المحور الثاني: السلوك الإبداعي بلغ (٤,١٩ من ٥)، وهو متوسط يُعبّر عن الاختيار (أوافق) على أن تنفيذ الأفكار "السلوك الذي يشجع الأفكار الجديدة ويدعم تنفيذها وإبراز الحيوية المنشودة في مكان العمل" من السلوك الإبداعي المتمثل في القدرة على توليد الأفكار وترويجها، والبحث عن أفكار جديدة ومحاولات نشرها، وبناء الدعم لتنفيذ هذه الأفكار، ويقع في الفئة الرابعة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠)، وانحراف معياري (٠,٤٨٥).

وقد رتّب الباحث متوسطات عبارات الدراسة تنازلياً من خلال متوسط اختيارات أفراد الدراسة لعبارات هذا البُعد على المُدرج الخماسي، ووجد أن هناك تفاوتاً في متوسطات درجات اختيار أفراد الدراسة، يتراوح ما بين (٣,٧٧) إلى (٤,٤٥)، وهي متوسطات تقع كلها بالفئة الرابعة والخامسة من فئات الاستبانة الخماسية، التي تُشير إلى (أوافق - أوافق جداً).

وفيما يلي تفصيل البيانات وتحليلها وتفسيرها:



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكُّنُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيِّنَةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

❖ أولاً: العبارات التي حصلت على درجة (أوافق جداً)، ويقع ذلك الاختيار في الفئة الخامسة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٤,٢٠ إلى ٥,٠٠)، وتمثل السلوك الذي يشجع الأفكار الجديدة، ويدعم تنفيذها وإبراز الحيوية المنشودة في مكان العمل من مستوى سلوك عضو هيئة التدريس الإبداعي، المتمثل في قدرة عضو هيئة التدريس على توليد الأفكار وترويجها، والبحث عن أفكار جديدة ومحاولات نشرها، وبناء الدعم لتنفيذ هذه الأفكار، وحصلت أربع من العبارات عليها، وقد رُتبت العبارات تنازلياً حسب متوسطات استخدامهما من وجهة نظر أفراد الدراسة، وهي العبارات أرقام: (١، ٢، ٥، ٤)، ومن أهمها:

العبارة رقم (١)، وهي: "أشعر بالثقة في نفسي"، وجاءت في المرتبة الأولى من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٥٥ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٥٠٠). ويتبين من العبارة ثقة أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في قدرتهم على تنفيذ الأفكار. العبارة رقم (٢)، وهي: "أتبنى الأفكار الناجحة وأقوم على تنفيذها"، وجاءت في المرتبة الثانية من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٤٥ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٥٨٨). ويتبين من العبارة تبني أفراد الدراسة المشاركين الأفكار الناجحة لتنفيذها.

العبارة رقم (٥)، وهي: "الديّ القدرة على تحويل الأفكار لخطوات تنفيذية"، وجاءت في المرتبة الثالثة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٣٦ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٥٥٥). ويتبيّن من العبارة قدرة أفراد الدراسة على تحويل الأفكار لخطوات تنفيذية.

العبارة رقم (٤)، وهي: "أقوم بإنجاز عملي بأسلوب متجدد ومتطور"، وجاءت في المرتبة الرابعة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٤,٣٤ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٥٣٣). ويتبيّن من العبارة إنجاز عضو هيئة التدريس السعودي لعمله بأسلوب متجدد ومتطور.

❖ ثانيًا: العبارات التي حصلت على درجة (أوافق)، ويقع ذلك الاختيار في الفئة الرابعة من فئات الاستبانة الخماسية (من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠)، وحصلت عليها ثلاث عبارات، وقد رُتبت العبارات تنازليًا، وهي العبارات أرقام: (٣، ٧، ٨)، ومن أهمها:

العبارة رقم (٣)، وهي: "تشجع جامعتي المبادرات الهادفة"، وجاءت في المرتبة الخامسة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٣,٩٥ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٩٥٠). ويتبيّن من العبارة إبداع عضو هيئة التدريس السعودي على توليد طرق أوفر لتحقيق الأهداف.



التَّمَكُّنُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيِّنَةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ  
د. الحميدي محمد  
الضيدان

العبارة رقم (٨)، وهي: "تشجع جامعتي على المشاركة في حل المشكلات لتطوير الأداء"، وجاءت في المرتبة السابعة والأخيرة من حيث متوسط درجة الموافقة، بمتوسط (٣,٧٧ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (١,٠٣٥). ويتبين من العبارة تشجيع الجامعات السعودية أعضاء هيئة التدريس بها على المشاركة في حل المشكلات لتطوير الأداء.

من خلال النتائج السابقة يتبين أنه يمكن ترتيب أبعاد المحور الثاني: مستوى السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية، كالتالي:

جدول رقم (١٢): المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حيال أبعاد المحور الثاني: مستوى السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية

م	الأبعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	المتوسط الحسابي للعام للبعد الأول: توليد الأفكار.	٤,١٦	٠,٥٢٩	٣
٢	المتوسط الحسابي للعام للبعد الثاني: ترويج الأفكار.	٤,٣٤	٠,٤٣٢	١
٣	المتوسط الحسابي للعام للبعد الرابع: تنفيذ الأفكار.	٤,١٩	٠,٤٨٥	٢
	مستوى السلوك الإبداعي	٤,٢٣	٠,٤٨٢	

ويتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لأفراد الدراسة على المحور الثاني: أبعاد السلوك الإبداعي المطبق في هذه الدراسة بلغ (٤,٢٣ من ٥)، وهو متوسط يُعبّر عن الاختيار (أوافق جداً) على أن قدرة عضو هيئة التدريس في السلوك الإبداعي (٨٤,٦٪)، وانحراف معياري (٠,٤٨٢).



وتم ترتيب أبعاد مستوى السلوك الإبداعي تنازلياً حسب المتوسط الحسابي العام لاستجابة أفراد الدراسة عليها:

١. ترويج الأفكار: الحالة التي يتم بها نقل الأفكار والمعلومات إلى أعضاء هيئة التدريس، وجاء في المرتبة الأولى، بمتوسط (٤,٣٤ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٤٣١).

٢. تنفيذ الأفكار: السلوك الذي يشجع الأفكار الجديدة ويدعم تنفيذها وإبراز الحيوية المنشودة في مكان العمل، وجاء في المرتبة الثانية، بمتوسط (٤,١٩ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٤٨٥).

٣. توليد الأفكار: الوصول إلى المزيد من الأفكار الإبداعية الجديدة، وجاء في المرتبة الثالثة، بمتوسط (٤,١٦ من ٥,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٥٢٩).

واتفقت دراسة جاب وفيشر (Gapp & Fisher., 2006) مع نفس المحددات كمحددات للسلوك الإبداعي في الأكاديمية العربية والعلوم التكنولوجية، وتؤثر على الإبداع.

س٣: ما العلاقة بين التمكين النفسي بأبعاده والسلوك الإبداعي بأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية؟.



التَّمَكُّينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيَّةِ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
د. الحميدي محمد  
بِالْمَجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ  
الضيدان

وللإجابة عن السؤال الثالث قام الباحث باستخدام معامل الارتباط بطريقة بيرسون ما بين التمكن النفسي بأبعاده (المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير)؛ والسلوك الإبداعي بأبعاده (توليد الأفكار، ترويج الأفكار، تنفيذ الأفكار) لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية.

جدول (١٣) لمعاملات ارتباط بيرسون للتمكن النفسي والسلوك الإبداعي بأبعادهم

الأعضاء هيئة التدريس

	المعنى	الكفاءة	الاختيار	التأثير	التمكن النفسي	السلوك الإبداعي	توليد الأفكار	ترويج الأفكار	تنفيذ الأفكار
المعنى	١	**٠,٦٦	**٠,٥٤	**٠,٥٧	**٠,٨١	**٠,٧٦	**٠,٧٢	**٠,٦٥	**٠,٧١
الكفاءة		١	**٠,٦٣	**٠,٧١	**٠,٨٧	**٠,٧٧	**٠,٧٦	**٠,٧١	**٠,٦٢
الاختيار			١	**٠,٥٦	**٠,٨٥	**٠,٥٩	**٠,٥٤	**٠,٥٨	**٠,٤٩
التأثير				١	**٠,٨٣	**٠,٧١	**٠,٦٩	**٠,٦٦	**٠,٥٨
التمكن					١	**٠,٨٣	**٠,٧٨	**٠,٧٦	**٠,٧٠
السلوك						١	**٠,٩٢	**٠,٨٩	**٠,٩١
توليد							١	**٠,٧٤	**٠,٧٥
ترويج								١	**٠,٧٢
تنفيذ									١

وأُسفرت المعالجة الإحصائية عن وجود ارتباط موجب دال إحصائيًا بين التمكين النفسي والسلوك الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية قدره (٠,٨٣,\*\*) دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توجد ارتباطات موجبة بين التمكين النفسي بأبعاده والسلوك الإبداعي بأبعاده لأعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية تراوحت بين (٠,٤٩,\*\*) و(٠,٩٢,\*\*) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

وهذا يتفق مع دراسة الحراحشة والهيبي (٢٠٠٦) التي توصلت إلى أن التمكين يفسر (٢٢٪) من التباين في السلوك الإبداعي. واتفقت أيضًا مع دراسة أبوطيخ والكلابي والأمير (٢٠١٨) لوجود علاقة متباينة بين أبعاد التمكين النفسي.

س٤: هل يختلف التمكين النفسي بأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية باختلاف (الجامعة التي يعمل بها، عدد سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟

ونظرًا لأن العينة مقصودة، فمن المتوقع أن يكون توزيع الدرجات لا يتبع التوزيع الطبيعي، وللتأكد من ذلك تم تطبيق اختبار الاعتدالية، وكانت النتائج كالتالي:



التَّمَكُّينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيِّنَةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ  
د. الحميدي محمد  
الضيدان

### جدول رقم (١٤) يوضح نتائج اختبار الاعتدالية

	كولموجروف - سميرنوف			شابيرو - ويلك		
	إحصاء	درجات الحرية	مستوى الدلالة	إحصاء	درجات الحرية	مستوى الدلالة
التمكين النفسي	٠,٠٦٢	١٠٦	*٠,٢٠٠	٠,٩٥٦	١٠٦	٠,٠٠١
السلوك الإبداعي	٠,٠٩٩	١٠٦	٠,٠١٢	٠,٩٧٠	١٠٦	٠,٠١٦

ويتضح من خلال الجدول السابق أن مستوي الدلالة أقل من ٠,٠٥ لكل من التمكين النفسي والسلوك الإبداعي عند شابيرو، في حين أن مستوى الدلالة أكبر من ٠,٠٥ عند كولموجروف بالنسبة للتمكين النفسي، وأقل من ٠,٠٥ بالنسبة للسلوك الإبداعي؛ لذا فضل الباحث القيام بإجراء إحصاء لا بارامتري للنتائج.

وتم التحقق من الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التمكين النفسي بأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية باختلاف الجامعة التي يعمل بها (جامعة الملك سعود/ جامعة المجمعة/ جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)، عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر)، الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد/ أستاذ مشارك/ أستاذ). استخدم الباحث اختبار كروسكال واليس لتوضيح دلالة الفروق في إجابات الأفراد وفقاً لمتغيرات الدراسة.

## وجاءت النتائج التالية:

جدول (١٥) نتائج الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الجامعة التي يعمل بها باستخدام اختبار كروسال واليس

مستوى الدلالة	كاي تربيع	متوسط الرتبة	العدد	الجامعة	
٠,٩٢١	٠,١٦٤	٥٢,٨٠	٤٢	جامعة الجمعة	الكفاءة
		٥٢,٦٨	٣٤	جامعة الملك سعود	
		٥٥,٤٢	٣٠	جامعة الإمام	
٠,٤٩٩	١,٣٩٠	٥٠,٥٥	٤٢	جامعة الجمعة	المعنى
		٥٢,٣٤	٣٤	جامعة الملك سعود	
		٥٨,٩٥	٣٠	جامعة الإمام	
٠,٣٤٢	٢,١٤٥	٤٩,١١	٤٢	جامعة الجمعة	الاختيار
		٥٣,٣٤	٣٤	جامعة الملك سعود	
		٥٩,٨٣	٣٠	جامعة الإمام	
٠,٧٣٨	٠,٦٠٧	٥٤,٦٩	٤٢	جامعة الجمعة	التأثير
		٥٠,١٨	٣٤	جامعة الملك سعود	
		٥٥,٦٠	٣٠	جامعة الإمام	
٠,٦٢٦	٠,٩٣٧	٥٠,٧٤	٤٢	جامعة الجمعة	التمكين النفسي
		٥٣,١٠	٣٤	جامعة الملك سعود	
		٥٧,٨٢	٣٠	جامعة الإمام	



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكُّينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيِّنَةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

يتضح من النتائج الموضحة أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) أو أقل في كل من التمكين النفسي أو أبعاده (المعنى، الكفاءة، الاختيار، والتأثير) لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية باختلاف الجامعة التي يعمل بها (جامعة الملك سعود/ جامعة المجمعة/ جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية).

جدول (١٦) نتائج الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً لاختلاف متغير عدد سنوات الخبرة باستخدام اختبار كروسال واليس

مستوى الدلالة	كاي تربيع	متوسط الرتبة	العدد	سنوات الخبرة	
٠,٥٢٢	١,٢٩٩	٥٩,٢١	٢٤	أقل من ٥ سنوات	الكفاءة
		٥٠,١٧	٣٩	من خمس سنوات لأقل من ١٠ سنوات	
		٥٣,٣٤	٤٣	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٦٧٨	٠,٧٧٨	٥٧,٨٥	٢٤	أقل من ٥ سنوات	المعنى
		٥٣,٦٠	٣٩	من خمس سنوات لأقل من ١٠ سنوات	
		٥٠,٩٨	٤٣	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٧٦٩	٠,٥٢٤	٥٥,٦٧	٢٤	أقل من ٥ سنوات	الاختيار
		٥٥,٠٣	٣٩	من خمس سنوات لأقل من ١٠ سنوات	
		٥٠,٩١	٤٣	١٠ سنوات فأكثر	

٠٠٣٠٠	٢,٤١١	٥٧,٤٦	٢٤	أقل من ٥ سنوات	التأثير
		٥٧,٢٢	٣٩	من خمس سنوات لأقل من ١٠ سنوات	
		٤٧,٩٢	٤٣	١٠ سنوات فأكثر	
٠٠٥٧٧	١,١٠١	٥٧,٨١	٢٤	أقل من ٥ سنوات	التمكين النفسي
		٥٤,٧٣	٣٩	من خمس سنوات لأقل من ١٠ سنوات	
		٤٩,٩٨	٤٣	١٠ سنوات فأكثر	

\* دالة عند مستوى ٠,٠٥ فأقل

يتضح من النتائج الموضحة أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في كل من التمكين النفسي بأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية باختلاف عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر).

جدول (١٧) نتائج الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية باستخدام اختبار كروسكال واليس

مستوى الدلالة	كاي تربيع	متوسط الرتبة	العدد	الرتبة	
٠٠,٥٠٨	١,٣٥٤	٥٠,٤٣	٥٦	أستاذ مساعد	الكفاءة
		٥٩,١٨	٣٠	أستاذ مشارك	
		٥٣,٥٨	٢٠	أستاذ	



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكِينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيْتَةِ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْمَجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ



٠٠٢٦٠	٢٠٦٩٥	٤٩,٠٧	٥٦	أستاذ مساعد	المعنى
		٥٦,٨٣	٣٠	أستاذ مشارك	
		٦٠,٩٠	٢٠	أستاذ	
٠٠٥٠٢	١٠٣٧٩	٥٠,٢١	٥٦	أستاذ مساعد	الاختيار
		٥٧,٤٨	٣٠	أستاذ مشارك	
		٥٦,٧٥	٢٠	أستاذ	
٠٠٥٠٨	١٠٣٥٤	٥١,٠٧	٥٦	أستاذ مساعد	التأثير
		٥٨,٩٧	٣٠	أستاذ مشارك	
		٥٢,١٠	٢٠	أستاذ	
٠٠٤٥٢	١٠٥٨٩	٤٩,٩٧	٥٦	أستاذ مساعد	التمكين النفسي
		٥٨,٠٢	٣٠	أستاذ مشارك	
		٥٦,٦٠	٢٠	أستاذ	

يتضح من النتائج الموضحة أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في كل من التمكين النفسي بأبعاده لأعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية باختلاف الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد/ أستاذ مشارك/ أستاذ).

وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة النواجحة (٢٠١٦) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة أكثر من عشر سنوات. وهذا يختلف مع دراسة الحراشنة والهيبي (٢٠٠٦) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية حول التمكين تعزى لمتغيرات الدراسة.



## التوصيات

توصي الدراسة نتيجة لما توصلت إليه من نتائج بالآتي:

- إتاحة القرارات التي توفر التمكين النفسي لأعضاء هيئة التدريس؛ وذلك لما يترتب عليها من ارتباط مع سلوكهم الإبداعي، فتهيئ أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية للإبداع.
- الاهتمام بتشجيع الجامعات السعودية أعضاء هيئة التدريس بها على المشاركة في حل المشكلات الخاصة بهم وبالجامعة لتطوير الأداء الإداري لديهم.
- أهمية الأخذ بالمقترحات والآراء التي يبديها أعضاء هيئة التدريس بعملهم؛ مما يولد لديهم تمكيناً نفسياً يشعرون بالثقة في أدائهم، والقدرة على إنجاز مهامهم بكفاءة عالية.
- إعطاء أعضاء هيئة التدريس الاستقلالية اللازمة في كيفية تحديد الطريقة التي يؤدون بها عملهم، والتي تمكنهم من مواجهة وتوقع مشاكل العمل والقدرة على حلها.



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكِينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيَّةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

## المقترحات

١. دراسة أثر التمكين النفسي على أبعاد السلوك الإبداعي عند فئات أخرى غير أعضاء هيئة التدريس.
٢. دراسة الفروق بين الذكور والإناث في تطبيق التمكين النفسي والإداري بالجامعات السعودية.
٣. دراسة العلاقة بين التمكين النفسي ومهارة اتخاذ القرار لدى أعضاء هيئة التدريس.
٤. دراسة الفروق بين الذكور والإناث على أبعاد السلوك الإبداعي.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- الحراحشة، محمد؛ والهيبي، صلاح الدين. (٢٠٠٦). أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، ٣٣(٢). ٢٤٠-٢٦٠.
- حمادات، محمد حسن (٢٠٠٧). السلوك التنظيمي، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الخالدي، خيرية عبد فضل (٢٠١٨). التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الإبداعي دراسة تطبيقية في مديرية بيئة القادسية، جامعة الفرات الأوسط التقنية المعهد التقني، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٨(١). ٦٨-٨٨.
- السالم، مؤيد سعيد (١٩٩٤). العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين: دراسة ميدانية في منشأة صناعية عراقية، مجلة الدراسات جامعة البصرة، ٢٦(١) ١٠٠-١٢١.
- السميري، نجاح سعد (٢٠١٧). الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، ٥(١). ١٧٨-٢٠٤.
- أبوطبيخ، ليث شاكر؛ والكلابي، أمير نعمة؛ والأمير، عدي عباس عبده (٢٠١٨). تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة، ٤٨(٢). ١٨٥ - ٢١٠.
- عامر، سعيد سليم (٢٠٠٨). حول الابتكار والإبداع في إستراتيجيات التغيير، ط ٣، القاهرة: دار ابن لقمان للتطوير الإداري.



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكُّينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيْتَةِ مَنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ

- عبيدات، ذوقان؛ وعدس، عبد الرحمن؛ وعبد الخالق، كايد (٢٠١٣). البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه. ط٦، الرياض: دار أسامة.
- القريوتي، محمد (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط٣، عمان: دار الشروق.
- المعاني، أحمد إسماعيل (٢٠٠٨). أثر تمكين العاملين على تحقيق التميز للمؤسسات الأردنية المشاركة بجائزة الملك عبد الله الثاني للتميز، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- النواجحة، زهير عبد الحميد (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ١٥(٤). ٢٨٣-٣١٦.



## References

- Abu Tabikh, L. S., Kalabi, A. & Ammir, U. A. (2018). The effect of psychological empowerment on job insecurity: An applied study in the Faculty of Management and Economics, University of Kufa. *Journal of the Center for Kufa Studies*, 48 (2), 185- 210.
- Amer, S. S. (2008). *Innovation and Creativity in Change Strategies*. Third Edition, Cairo: Bin Luqman for Management Development.
- Hammadat, M. H. (2007). *Organizational Behavior*. Amman: Al-Hamid for Publishing and Distribution.
- Harahsheh, M., Hiti, S. (2006). The impact of administrative empowerment and organizational support on creative behavior as perceived by the employees of Jordan Telecom Co, *Journal of Administrative Sciences Studies*, 33 (2). 240-260.
- Khalidi, K. A. (2018). Psychological empowerment and its impact on creative behavior: An applied study in the Directorate of the Environment of Qadisiyah, Al-Furat Al-Awsat chnical University, Technical Institute, *Al-Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences*, 8(1), 68-88.
- Maani, A. I. (2009). *The Impact of Employee Empowerment on Achievement of Excellence of Jordanian Organizations Participating in the King Abdullah II Award for Excellence*, Unpublished Master Thesis, Amman Arab University, Amman, Jordan.
- Nawajha, Z. A. (2016). Psychological Empowerment and Life Orientation, *Journal of Al-Quds Open University for Educational & Psychological Research and Studies*, 15 (4), 283-316.
- Obeidat, T., Adas, A., & Abdel-Khaleq, K. (2013). *Scientific Research: Its Concept, Tools, and Methods*. Sixth Edition, Riyadh: Osama Publication House.



د. الحميدي محمد  
الضيدان

التَّمَكُّينُ النَّفْسِيُّ وَعِلَاقَتُهُ بِالسُّلُوكِ الْإِبْدَاعِيِّ لَدَى عَيِّنَةٍ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ  
بِالْجَامِعَاتِ السُّعُودِيَّةِ



- Qaryouti, M. (2003). *Organizational behavior: A study of individual and collective human behavior in different organizations*, Third Edition, Amman: Al-Shorouk publishing House.
- Salem, M. S. (1994). The relationship between the dimensions of job design and the creative behavior of workers: A field study in an Iraqi industrial facility. *Journal of Studies, University of Basra*, 26(1), 100-121.
- Sumairi, N. S. (2017). Self-confidence as a mediating variable in the relationship between psychological empowerment and professional burnout among special education teachers in the governorates of Gaza. *Al-Jami Journal of Psychological Studies and Educational Sciences*, 5(1), 178-204.



### ثانياً: المراجع الأجنبية

- Aghazadeh, H., Keimasi, M., and Alaei, A. (2013). Evaluation of Impact of Employees Empowerment Dimensions on Organizational Commitment, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3 (5): 367-372.
- Allan, D. (2011). Investigating Effects of Leader- Empowering Behaviours and Psychological Empowerment. Unpublished Master Thesis, Queensland University of Technology, Australia.
- Baird, K., & Wang, H. (2010). Employee Empowerment: Extent of Adoption and Influential Factors. *Journal of Personnel Review*, 39 (5): 574-599.
- Bhatnagar, J. (2005). The Power of Psychological Empowerment as an Antecedent to Organizational Commitment in Indian Managers. *Human Resource Development International*. 8(4), 419-433.
- Carless, S.A. (2004). Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction? *Journal of Business and Psychology*. 18(18). 405-425.
- Carol, Yeh-Yun Lin. (2002). Empowerment in the Service Industry: An Empirical Study in Taiwan. *The Journal of Psychology*. 136(5). 555-560
- Dickson, K. E. & Lorenz, A. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction of temporary and part-time nonstandard workers: A preliminary investigation, *Institute of Behavioral and Applied Management: 166-191*.
- Drucker F. P. (1985). Innovation and Entrepreneur Ship: Practice and Principles, *Harper and Row, New York*, p.12-30.
- Gapp, R& Fisher,R (2006). Determibants of Innovative Behavior with an Application on Arab Academy for Science.



- Technology and Maritime Transport" *Quality Assurance in Education*. Vol :14 No 2. pp:156 – 166.
- Givens, R.J. (2011). The Role of Psychological Empowerment and Value Congruence in Mediating the Impact of Transformational Leadership on Follower Commitment in American Churches, *International Journal of Leadership Studies*, 6 (2): 188-214
  - Gordon, R.D. (2005). An Empirical Investigation into the Power Behind Empowerment. *Organization Management Journal*. 2(3). 144-165.
  - Jong, de J.P.J. (2007). Individual Innovation the Connection between leadership and employees' Innovative Work Behavior. Unpublished Doctoral Dissertation, Universities van Amsterdam, Netherlands.
  - Leem, Mushin. & Koh, Joon. (2001). Is Empowerment Really a New Concept? *International Journal of Human Resource Management*. 12(4), 684-95.
  - Menon, Sanjay T. (2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. *Applied Psychology: An International Review*. 50 (1), 153-180.
  - Meyerson, S. L. & Kline, T. J. B. (2008). Psychological and environmental empowerment: antecedents and consequences, *leadership & Organization Development Journal*, 29(5), 444-460.
  - Oukes T. (2010). Innovative work behavior: A case study at a tire manufacturer, Unpublished Master Thesis, University of Twentie, Netherlands.
  - Pitts, D.W. (2005). Leadership. Empowerment. and Public Organizations. *Review of Public Personnel Administration*. 25(5), 5-28.
  - Rawat, P.S. (2011). Effect of Psychological Empowerment on Commitment of Employees: An Empirical Study, *International Journal of Historical and Social Sciences*, 17 (2), 143-147.





- Scott.W.S. Reoinaid, A. (2003). Organization: A Determinants of Innovative Behavior .A path Model of Individual Innovation in the Work place . *Academy of Management Journal*. 37 (3), 580-607.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychology Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation, *Journal of Management*, 38 (5), 1442-1465.
- Sze, C.M. (2014). Influence of Psychological Empowerment and Organizational Justice on Organizational Commitment. Unpublished Bachelor Thesis, University Tunku Abdul Rahman, Malaysia
- Sweetland, S. & Hoy, W.(2000) School characteristics and educationaloutcomes: Toward an organizational model of student achievement inmiddle schools. *Educational Administration Quarterly*. 36(5), 703-729.
- Spence W. R (1994). Innovation: The Communication of Change in Ideas, *First edition, Chapman Hall, UK*, 55- 60.
- Rice, E & Schneider, T.A (1994) Decade of Teacher Empowerment: AnEmpirical Analysis of Teacher Involvement in Decision Making, 1980-1991, *Journal of Educational Administration*. 32(1), 55-63.
- Rinehart, J. & Short, P. (1994) Job satisfaction and empowerment amongteacher leaders, reading recovery teachers, and regular classroom teachers. *Education journal*. (114), 570-577.
- Yukl, Gary. (2006). Effective Empowerment in Organization. *Organization Management Journal*. (3), 210-230.







الجامعة الإسلامية  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

# Journal of Educational and Social Sciences

Jumada al-Ula 1442 Hijri / December 2020

Issue



4

Vol.2