

# أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران

د. عفاف عبد اللاه عثمان  
أستاذ علم النفس التربوي  
المساعد  
كلية التربية - جامعة نجران

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران ، وتكونت عينة الدراسة من (160) معلمة من المدارس المتوسطة بمنطقة نجران ، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس التمكين النفسي وكذلك على مقياس السلوك الإبداعي، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية أو برنامج SPSS من خلال حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط والانحدار الخطي وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها : وجود مستويات متباينة من التمكين النفسي والسلوك الإبداعي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران ، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين النفسي والسلوك الإبداعي بالإضافة إلى وجود اثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التمكين النفسي على السلوك الإبداعي لمعلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران .

**الكلمات المفتاحية :** التمكين النفسي - السلوك الإبداعي - معلمات المرحلة المتوسطة

## Abstract:

The study aimed to identify the impact of psychological empowerment on creative behavior among Middle school teachers in Najran, the study sample consisted of (160) teacher of the medium in Najran schools, and included the study tools on the psychological empowerment measure, as well as on a scale of creative behavior, and has data processing statistically using statistical Package for social Sciences or SPSS program through averages, standard deviations, correlation coefficients and linear regression calculation The study found several results was the most important: the presence of varying levels of psychological empowerment and creative behavior among middle school teachers in Najran, and the presence of significant relationship statistically between psychological empowerment and behavior creative dimensions in addition to the presence of trace statistically significant dimensions of psychological empowerment on the creative behavior of the parameters phase medium in Najran.

**Key words:** psychological empowerment - creative behavior - teachers intermediate stage

المقدمة:  
المؤسسات في تحقيق أهدافها المختلفة مما يساعد في تحسين وتطوير العملية التعليمية وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية ، ومن أبرزها مفهوم التمكين والذي يعد احد العناصر الهامة التي تمكن الفرد من أداء عمله وتطويره بصورة جيدة، وتمكنه من اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله وتشجعه على المبادرة والإبداع بل يعد المؤثر الحقيقي لنجاح أي عمل بالإضافة لما له من أثر طيب في تحفيز العاملين ورفع الروح المعنوية لهم وتوطيد مبادئ الديمقراطية في

تشهد الآونة الأخيرة تغيرات سريعة ومتلاحقة في كافة نظم الحياة والعمل مما فرض على المؤسسات التعليمية ضرورة الإصلاح والتطوير المستمر لكي تتلاءم مع تلك التغيرات وتحافظ على كفاءتها واستمراريتها وقد واكب تلك التغيرات ظهور العديد من المفاهيم التي تركز على العنصر البشري وتسعى لتطوير وتحسين الأداء من منطلق أن الأفراد هم الأساس الذي تعتمد عليه تلك

- الإدارة ، لذا تزايد الاهتمام بمفهوم التمكين منذ الثمانينات (المعاني ، أيمن ؛ عقله، عبد الحكيم ٢٠٠٩) ، ولما كانت مفاهيم الابتكار والإبداع والتمكين والمعرفة من أولويات المؤسسات المتقدمة لذا أنصب الاهتمام على المهارات البشرية وكيفية تطويرها والإبداع وكيفية تعزيزه (الشريف،مها ٢٠١٢) ، وتمكين العاملين عملية يتم من خلالها منحهم الصلاحيات والمسؤوليات وتشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرار ومنحهم الحرية والثقة والدعم لاستغلال طاقاتهم وإظهار قدراتهم (محمد، اشرف السعيد احمد ٢٠١٢) ، ويرى كل من (نافلة،قدور؛ فلاق،محمد ٢٠١١) أن من شأن التمكين توثيق العلاقة بين الإدارة والعاملين وكسر الجمود الإداري مما يجعل اهتمام المؤسسات به عنصرا أساسيا لنجاح تلك المؤسسات ، وكذلك تؤكد دراسة (Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G. and Fuller, J. , 2001) أن التمكين أصبح أهم مفاهيم الإدارة الحديثة وأكثرها شيوعا إذ لا يمكن استثناء أي مؤسسة في العصر الحالي من تطبيق شكلا ما من أشكال التمكين وتتعدد الأسباب التي تدفع بالمؤسسة إلى تبني منهج التمكين ومنها :
- الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة وخاصة البشرية للحفاظ على تطوير المنافسة.
- إطلاق العنان لقدرات الأفراد الإبداعية والخلاقة .
- توفير المزيد من الرضا الوظيفي والتحفيز للأفراد داخل مؤسساتهم .
- توفير مناخ يتسم بالمشاركة، وحرية التعبير عن الرأي، واحترام الأفراد.
- إعطاء الأفراد قدر اكبر من المسؤولية وتمكينهم من إحساس اكبر بانجاز عملهم .
- الأفراد الذين يتم تمكينهم يرغبون طوعا في تحمل المسؤوليات ويمتلكون القدرة على استغلال طاقاتهم بشكل أفضل
- ومن هنا ظهرت الحاجة إلى ضرورة الاهتمام بتفعيل إستراتيجية التمكين النفسي داخل المؤسسات التعليمية لمواكبة الاتجاهات الحديثة التي تؤكد على ضرورة إعطاء المعلمين والمعلمات قدرا من المسؤولية وتوفير بيئة مناسبة تتسم بالمشاركة الفعالة واحترام الأفراد داخلها .
- مشكلة الدراسة :
- رغم تعدد الجهود البحثية في مجال تمكين العاملين، فإن ما تم توجيهه منها إلى دراسة علاقة التمكين النفسي على وجه التحديد بالإبداع والسلوك الإبداعي لم تحظ بالاهتمام الكافي من جانب الباحثين ، بالرغم من أن التمكين يعد احد الموضوعات المهمة في حفز السلوك الإبداعي ، ومن هنا فإن الباحثة تسعى

- من خلال هذه الدراسة إلى معرفة علاقة التمكين النفسي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران بالسلوك الإبداعي لديهن وتحدد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :
- ١- هل هناك علاقة بين أبعاد التمكين النفسي والسلوك الإبداعي لمعلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران ؟
  - ٢- ما مستوى التمكين النفسي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران ؟
  - ٣- ما مستوى السلوك الإبداعي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران؟
  - ٤- ما أثر أبعاد التمكين النفسي على السلوك الإبداعي لمعلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران؟
- أهداف الدراسة :
- تهدف الدراسة الحالية إلى :
- ١- تسليط الضوء على مفهوم التمكين النفسي وأبعاده وأهميته كأسلوب إداري حديث يسهم في تحقيق الفاعلية الإدارية. من خلال الإطار النظري.
  - ٢- التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران.
  - ٣- تقديم بعض المقترحات والتوصيات فيما يخص موضوع الدراسة في ضوء النتائج التي تتوصل إليها الدراسة .
- ٤- توضيح العلاقة بين التمكين النفسي والسلوك الإبداعي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران.
- ٥- التثبت من صدق العلاقة عمليا باستخدام أدوات قياس مناسبة لوصف متغيرات الدراسة.
- أهمية الدراسة :
- تتلخص أهمية الدراسة في النقاط التالية :
- ١- تتطرق الدراسة لأحد المفاهيم الحديثة التي تهتم بالمعلم ودوره في النهوض بالعملية التعليمية .
  - ٢- الكشف عن الأبعاد المختلفة للتمكين النفسي ذات العلاقة بالسلوك الإبداعي لمعلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران.
  - ٣- التعريف بمفهوم التمكين النفسي وأهميته وتأثيره الإيجابي على السلوك الإبداعي لمعلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران.
  - ٤- لفت نظر المسؤولين بالمؤسسات التعليمية إلى ضرورة تبني مفهوم التمكين بصفة عامة والتمكين النفسي بصفة خاصة وتفعيله بشكل اكبر والاستفادة منه في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية .
  - ٥- لفت نظر المسؤولين بالمؤسسات التعليمية إلى ضرورة توفير البيئة التربوية المناسبة للعلم باعتباره احد الركائز الأساسية في

، هذا التوجه ينطوي على رغبة الفرد وشعوره بقدرته على التحكم بعمله.

يعرف إجرائيا بأنه اعتقاد المعلمات بكفاءتهن الذاتية التي تقاس بالدرجة الكلية المتحققة التي تحصل عليها المعلمة في فقرات أداة الدراسة التي تستخدمها الباحثة .

#### السلوك الإبداعي : **Creative behavior**

عرفه كل من George, J. M. 2000 (Tierney, P., Farmer, S. and Brief, A. P. 1999 M. and Graen, G. B. 1999) على أنه إنتاج أفكار وحلول جديدة ومفيدة في مجال معين ، وكذلك عرفه ( Tsaur,S.H.,&Yang,W.Y., 2011 ) على أنه تطوير الأفراد لأفكار أو منتجات أو إجراءات جديدة ومفيدة. ، أما (الطعامنة، محمد ؛ شريف ، يونس ٢٠٠١) فيشير إلى أنه عبارة عن سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم من خلال استخدامهم لقدراتهم العقلية وطلاقتهم الفكرية ومعارفهم وخبراتهم في تبني وتطوير وتطبيق وإنجاز أشياء غير مألوفة بل مفيدة وقد تكون أفكارا أو حلولاً أو أساليب أو إجراءات أو سياسات خاصة بالعمل . ويعرفه (الزعبى، جمانة ٢٠٠٦) على أنه أنماط سلوكية تظهر في بيئة المؤسسة اغلب الأحيان يتم إدراكها وفهمها وتفسيرها من الأفراد داخل المؤسسة مثل (القدرة على التحكم في البيئة - تقبل

العملية التربوية للقيام بدوره بشكل فعال واستغلال طاقاته الإبداعية وتحفيزها.

٦- إعداد مقياسين لأبعاد التمكين النفسي والسلوك الإبداعي للمعلمات .

٧- الحاجة إلى توجيه مزيد من الاهتمام من الناحيتين الأكاديمية والتطبيقية لدراسة العلاقة بين أبعاد عملية التمكين والإبداع لدى المعلمات.

٨- يحاول البحث أن يقدم مساهمة لمؤسسات التعليم العام في تسليط الضوء على الاستثمار أكثر في مواردها البشرية ورفع مستوى الإبداع من خلال تبيان أهمية التمكين النفسي .  
مصطلحات الدراسة :

#### التمكين النفسي : **Psychological empowerment**

عرفه (Conger ,J.A.&Kanungo,R.N.,1988) على أنه عملية تعزيز مشاعر الكفاءة الذاتية بين أعضاء المنظمة من خلال تحديد الظروف والعوامل التي تعزز الشعور بالعجز والعمل على إزالة تلك الظروف والعوامل .، وكذلك يتفق كل من ( Spreitzer ,G.De Janasz ,S 1990 ، &Quinn,R. 1999 ) على أن التمكين النفسي هو بناء تحفيزي يتحدد بأربعة مدركات هي (المعنى - الاستقلالية - الكفاءة - الأثر أو الشعور بالتأثير ) هذه المدركات تعكس توجه ايجابي للفرد تجاه عمله

Logan, M. S. & Ganster, D.C. 2007  
Manojlovich, M., & Laschinger, H. K. S.  
2002) على أن للتمكين فوائد ومزايا عديدة  
سواء بالنسبة للأفراد أو بالنسبة للمؤسسات  
التعليمية تتلخص في :  
-تعزيز أداء الأفراد في المؤسسات التعليمية  
وتحفيزهم نحو المزيد من الانجاز والإتقان  
والجودة في الأداء .  
-إتاحة الفرصة أمام الأفراد للإبداع والابتكار .  
-تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي  
للأفراد بالمؤسسات التعليمية نتيجة منحهم  
قدراً متزايداً من الثقة بقدراتهم واستعداداتهم .  
-تحقيق الذات لدى الأفراد وتحقيق شعورهم  
بالانتماء للمؤسسة التعليمية .  
-إعطائهم الإحساس بالثقة والسيطرة على  
مهنتهم والمساهمة في تحرير وإطلاق  
المواهب غير المستغلة والسماح لهم بتحمل  
المسؤولية بما تتضمنه من مهارة في صنع  
القرارات واتخاذها وتقييمها .  
-تخفيف العبء عن الرؤساء في المستويات  
الإدارية العليا وتقليل المراجعة والإشراف  
المباشر على المرؤوسين من قبلهم .  
-تطوير المؤسسة ومناهجها وطرائق تدريسها  
في مواقع الممارسة التربوية .  
-تحقيق مبدأ لا مركزية التنظيمات التربوية  
عن طريق تقليل المستويات الإدارية اللازمة  
لاتخاذ القرار التربوي .

النقد - الخروج بأفكار جديدة للمشكلات -  
تقبل وجهات نظر الآخرين - (...).  
يعرف إجرائياً بأنه السلوك المميز الذي  
تمارسه المعلمات في المدرسة على شكل تقديم  
أفكار جديدة في أسلوب العمل ويقاس بالدرجة  
الكلية المتحققة التي تحصل عليها المعلمة في  
فقرات أداة الدراسة التي تستخدمها الباحثة .  
الإطار النظري وأدبيات الدراسة :  
بدأ الاهتمام بمفهوم التمكين في أواخر  
القرن الماضي نتيجة الاهتمام المتزايد والتركيز  
على العنصر البشري باعتباره مورداً أساسياً  
من موارد المؤسسة مما دفع بالمؤسسات التي  
تسعى إلى التجديد والتميز والتنمية إلى تطبيق  
إستراتيجية التمكين لما له من دوراً هاماً في  
تعزيز العلاقات بين الأفراد، ويضيف ( عبد  
الرحمن ، جلال سعد الملوك ٢٠٠٢ ) أن سر  
نجاح التمكين في العديد من المؤسسات يكمن  
في كون هذه الإستراتيجية تعزز من مشاعر  
ملكية العاملين وأحاسيسهم تجاه المنظمة التي  
ينتمون إليها والفخر بهذا الانتماء ويعود ذلك  
إلى إشراكهم في العمليات واعتماد آرائهم في  
اتخاذ القرارات الأمر الذي يجعل من سعيهم  
نحو التحسين المستمر والتغيير وتحقيق أهداف  
منظمتهم عملاً طوعياً وليس لأن الآخرين  
يطلبون منهم ذلك .

ويتفق كل من (عبد الحسين ، صفاء  
جواد ٢٠١٢ ، القاضي ، نجاح ٢٠٠٩ ،  
Biron, M. & Bamberger, P. 2010

العاملين بالضعف والعمل على التغلب عليها، كما يتضمن الإحساس بأهمية العمل الذي يؤديه والكفاءة في انجازه والحصول على الحرية والاستقلالية في أداء العمل والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة، ويرى (Chow, I.H., T.W., Sha, Z. & Hong, J. 2006) أن التمكين النفسي من هذا المنظور هو تركيب دافعي يظهر في شكل مدركات تعكس توجه العاملین بمهام عملهم.

أبعاد التمكين النفسي :

اتفقت معظم الدراسات ومنها (الجردي ، فراس محمد. ٢٠١٢ ؛ الكردي ، مصطفى محمد. ٢٠١٠ ; Jusoff, K. 2009; Aryee, S. & Chen, Z. X. 2006 ; Guangping W. & Peggy, D. L. 2009) على وجود أربعة أبعاد للتمكين النفسي وهي المعنى، الكفاءة الذاتية، الاستقلال، التأثير.

المعنى Meaning :

ويقصد به إحساس الفرد بقيمة العمل وأهميته والحكم في ضوء المعايير الخاصة للفرد وضرورة وجود توافق بين متطلبات الدور الذي يقوم به وبين أهدافه وقيمه ومعتقداته.

١- الاستقلالية Self-Determination:

ويعبر هذا البعد عن إحساس الفرد بحرية تصرفه ومدى امتلاكه لحرية الاختيار والتي تجعله أكثر مرونة وقدرة على الابتكار.

٢- الكفاءة Competence :

وهي الدرجة التي يشعر فيها الفرد على أنه قادراً على أداء المهام بمهارة وبالتالي فهي

ويشمل تمكين العاملين بعبدين رئيسيين هما التمكين الإداري ويعني به التصرفات أو الممارسات التي تتخذها المؤسسة للمشاركة في صنع القرارات والتمكين النفسي ويعني مدركات أو اتجاهات الأفراد نحو أعمالهم أو أدوارهم في المؤسسة (Chang, L. & Liu, C. H. 2008)، وفي هذا الإطار تشير دراسة كل من شوشة ، أمير علي المرسي

٢٠١١ ؛ Meyerson, S. L. & Kline, T. J. B. 2008 Faerman, S. R. 2010 Laschinger, H. K. S., Finegen, J. E., Shamian, J., & Wilk, P. 2004 Thorlakson, A. J. H., & Murray, R. P. 1996 (Thomas, K. W. & Velthouse, B. A., 1990 ;

إلى أن التمكين النفسي أحد أنواع التمكين الذي تعتمد عليه إدارات المؤسسات التعليمية بهدف التأثير في دوافع العاملين ومواقفهم تجاه العمل وتهيئتهم نفسياً لأن يشعروا أن العمل الذي يؤديه ذا معنى وأهمية وقيمة ، وهو يشير إلى تعزيز اعتقاد الفرد بكفاءته الذاتية بين العاملين، وهو يهدف بصورة أساسية إلى تقوية الجوانب النفسية للفرد والتي تمكنه من اتخاذ القرارات المناسبة ، ويمثل شعور واتجاه العاملين نحو عملية التمكين التي تبرز في الشعور بالثقة والقدرة على أداء الأعمال بالإضافة إلى الكفاءة في أداء الأعمال ، لذا ينظر إليه على أنه مفهوم تحفيزي للفاعلية الذاتية حيث يعزز شعور الفرد بالفاعلية الذاتية من حيث استكشاف ظروف العمل التي تعزز شعور

تعكس مدى ثقة الفرد بقدراته الذاتية واعتقاده بقدرته على أداء المهام المسندة إليه بكفاءة وفاعلية .

### ٣- التأثير Impact :

وهو الدرجة التي يشعر الفرد أنه يمكن أن يؤثر بها في المؤسسة وفي نتائج العمل ويرتبط بالأداء العالي وشعور الفرد بالأثر يجعل أداءه أفضل ويولد لديه شعور ايجابي نحو العمل .

وتشير نتائج الدراسات إلى أن استخدام منهج التمكين في المؤسسات سواء التعليمية أو غيرها ينتج عنه كما أوضح كل من (Spreitzer, G.M. 1995) ، ( Wallach ) (V.A.&Mueller, C.W.2006) خلق مناخ تعاوني وبيئة داعمة للعاملين تكون أكثر قدرة على دعم فعاليتهم الذاتية ، وليس هذا فحسب بل هو كما يشير (أبا زيد، رياض، ٢٠٠٩) مفتاح للإبداع والابتكار في بيئة العمل والذان يعدان من أهم أهداف أي مؤسسة ، وهذا ما سبق وأشار إليه (عساف ، عبد المعطي ١٩٩٩) من أن المؤسسات التي لا تعد الإبداع هدفا استراتيجيا من أهدافها سيكون مصيرها الانهيار والتخلف ، وانه نتيجة للظروف المتغيرة التي تعيشها مؤسساتنا اليوم أياً كانت تلك الظروف فهي تحتم على تلك المؤسسات الاستجابة للمتغيرات بأسلوب إبداعي يضمن بقاءها واستمراريتها ، ويحتم عليها العمل على إعداد الأفراد التي تتوافر فيهم خصائص الإبداع

وتتمية هذه الخصائص بشكل مستمر ، لذا فإننا يجب أن نهتم بمفهوم الإبداع والسلوك الإبداعي والذي يعد من المفاهيم الأساسية التي تؤدي دورا ايجابيا على مستوى نشاط المؤسسة واستمراريتها حيث يشير كل من (شوشة ، أمير علي المرسي ٢٠١٢ ؛ Chang ,L.&Liu,C.H. 2008 ؛ Tsaur,S.H.,&Yang,W.Y., 2011 ) إلى دور السلوك الإبداعي في تحقيق الفعالية والكفاءة للأفراد والى أثره الايجابي على مؤشرات الأداء في المؤسسات المختلفة ، حيث يرى ( Kuo, H.T., Yin, T.J.C. & Li, I.C. ) (2007) أن توافر السلوك الإبداعي لدى الأفراد يعد عنصرا فاعلا في ضمان النمو والاستقرار سواء كان هذا النمو قائما على صعيد العنصر البشري أم على مستوى إبداعه في الأداء .

وإذا ما تحدثنا عن المؤسسات التعليمية بصفة خاصة فإننا نجد أن الإبداع مهما وضروريا في مختلف الأعمال التربوية التي يؤديها المعلم وكما أن العملية التربوية بحاجة ماسة إلى التحسين والتطوير والمنافسة الشريفة في البيئات التعليمية المختلفة (الشمالية ،أمين معن ٢٠٠٦) فإن المعلمين في تلك المنظمات التربوية أيضا بحاجة ماسة إلى القيادة الإدارية الحكيمة التي تنشط الأفكار والمعاني لديهم من خلال السلوك الإبداعي الذي يتحلى به المعلمون ، لذا ينبغي على المؤسسات التعليمية بذل الجهد المناسب للتأثير في سلوك المعلمين

،عفاف عبد اللاه ٢٠١١) هو تبني فكرة أو سلوك جديد وينظر إليه على انه تصور أصيل للبدائل التي يمكن أن تساهم في مواجهة المشكلات القائمة والمحتملة ، وهو نشاط عقلي هادف ومركب توجهه رغبة قوية في البحث عن حلول أو طرق جديدة غير مسبقة من قبل في التوصل إلى نتائج أو حلول للمشكلات تتصف بالجدة والأصالة والقيمة في المجتمع، كما يراه البعض (هيجان، عبد الرحمن أحمد ١٩٩٥) على انه هو قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة في شكل عملية ينتج عنها فكرة أو عمل جديد وهو عند Shalley, C., Zhou, J. & Oldham, G. 2004 كيفية التفكير بعيدا عن السياقات التقليدية ، مع استحضار كل أشكال المغامرة من تبني عمليات التغيير ودعمه بما يحقق تحولات إبداعية في بيئة المؤسسات ، أما السلوك الإبداعي فهو كما يشير (الرفاعي ، رجب حسنين ٢٠٠٩) محصلة قرارات متعددة يتخذها الإنسان وتبدأ بأدراك الموقف ثم الاهتمام به وجمع المعلومات عنه وإيجاد البدائل وتقييمها وتجريب البديل وأخيرا تبني سلوك أو فكرة معينة وقد ينتهي السلوك الإبداعي برفض فكرة معينة أو قبولها ، وهو كما يوضح كل من ( السالم، مؤيد سعيد ١٩٩٩؛ الرفاعي ، رجب حسنين ٢٠٠٩ ؛ Sigler H.T., Pearson C.M. 2000) السلوك أو التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل

وتحفيز عملية الإبداع لديهم وتهيئة الظروف المناسبة لذلك (عساف ، عبد المعطي ٢٠٠٥) وإذا ما تناولنا السلوك الإبداعي بشئ من التفصيل نجده لا يقتصر على إيجاد الأفكار فحسب وإنما يتضمن الإجراءات والخطوات العملية التي ترافق تنفيذ الفكرة المبدعة، وهو كما يرى (حنورة، ١٩٩٩) أكثر تحديدا من الابتكار فهو أكثر دلالة على النشاط والسلوك المتعلق بالتفوق من لفظه ابتكار، ومع ذلك يشير المختصون إلى أن السلوك الإبداعي ينطلق من عمليات التفكير الابتكاري الأساسية للفرد إذ يمثل مستوى الابتكار الإبداعي كما يشير ( Shalley, C., Gilson, L. & Blum, T. 2000) واحدا من ابرز وأرقى مستويات التفكير الابتكاري .

وقد لوحظ من خلال الاطلاع على الدراسات والأبحاث ذات الصلة الوثيقة بالدراسة الحالية أن هناك خلط من بعض الباحثين بين الإبداع كحصيلة أو كنتيجة لجهود سابقة وبين الإبداع كسلوك يمارس في موقع معين ، فإذا كانت الأبحاث والدراسات كما يشير (السالم ،مؤيد سعيد ١٩٩٩) تعددت عن الإبداع وفقا للمفهوم الأول ، فإنها ما تزال قليلة طبقا للمفهوم الثاني ، ولابد أن نفرق بين المفهومين فالإبداع كما تشير العديد من الدراسات ومنها ( محمد ،مرسي محمد ، ٢٠٠١ ؛ السالم ،مؤيد سعيد ١٩٩٩ ؛ فرغلي ،محمد شعبان ؛ عثمان



عدد من المحفزات لكي ينمو بشكل ايجابي ومستمر لدى الأفراد وبالتالي فان الافتقار إلى تلك المحفزات يمهد إلى ظهور ما يطلق عليه الباحثين معوقات السلوك الإبداعي ومنها ما يلي :

- عدم توافر المعلومات عن فرص الترتي بالمؤسسة .
- عدم توافر الدعم الكافي من القياديين والزملاء .
- تجاهل الأداء الجيد في بعض الأحيان .
- تدني شعور الأفراد بكفاءتهم الذاتية.
- انخفاض ثقة الأفراد في تأثيرهم على نتائج المؤسسة .
- عدم المبالاة بما يمتلكه الفرد من مواهب.
- قلة الجهات الداعمة والمتبينة للتفكير الإبداعي والمواهب.
- المعوقات الحسية التي تنتج من مشكلات تتعلق بالشخص نفسه مثل عدم القدرة على تشخيص المشكلة - قلة الخبرة - مشكلة التشبع أو التعود.
- الفلسفة السائدة في المجتمع ومدى تقديره للمبدعين .

عناصر السلوك الإبداعي :

يقاس السلوك الإبداعي كما يشير كل من (هيجان ، عبد الرحمن أحمد ١٩٩٥ ؛ السالم ، مؤيد سعيد ١٩٩٩ ؛ المبيضين، محمد ذيب؛ الطراونة ، محمد أحمد ٢٠١١ ؛ فرغلي ، محمد شعبان ؛ عثمان ، عفاف عبد اللاه ٢٠١١

وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج جديدة وهو السلوك الذي يسبق الإبداع في صيغته النهائية وقد يكون هذا السلوك إبداعا في حد ذاته عندما يمارسه الفرد لأول مرة في المؤسسة .

وتشير دراسة كل من (الطراونة ، حسين ٢٠٠٦ ؛ المجالي ، آمال ياسين ٢٠٠٩ ؛ الزعبي، جمانة ٢٠٠٦ ؛ المالكي ، عبد الرحمن عبد الله ٢٠١٢) إلى أن السلوك الإبداعي يرتبط بعدد من القدرات العقلية منها الطلاقة اللفظية والفكرية، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، المخاطرة، والقدرة على التحليل، وأن هناك العديد من الممارسات التي قد تفرز مثل هذا السلوك في المؤسسة منها على سبيل المثال (تبني إدارة التغيير - تشجيع الإبداع والمبدعين - القيام بتطوير منهجية وأسلوب العمل - مواجهة المخاطر - توسيع نطاق الاتصال في البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة - الخروج على المألوف سواء بالنسبة للفرد أو المنظمة التي يعمل بها - تقبل وجهات نظر الآخرين - تقديم حلول جديدة ) . معوقات السلوك الإبداعي :

اتفق العديد من الباحثين Wells, D. , Donnell, Thomas, A., Mills S. & Miller M. Barry, D.M., & Kanematsu, H. (2006) Niehoff, B.P., Moorman, R. H., (2006) Blakely, G. & Fuller, J. 2001 ؛ حوامدة ، باسم ٢٠٠٣ ؛ المالكي ، عبد الرحمن عبد الله (٢٠١٢) على أن السلوك الإبداعي يحتاج إلى

دراسات سابقة :

سعت دراسة شوشة، أمير على المرسي (٢٠١١) إلى اختبار اثر تمكين العاملين بشقيه النفسي والتنظيمي على سلوكهم الإبداعي واختبار ما إذا كان التمكين النفسي يتوسط العلاقة بين التمكين التنظيمي والسلوك الإبداعي للعاملين وتكونت عينة الدراسة من (٣٩٢) من العاملين في مجال تقنية المعلومات بجامعة المنصورة ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود اثر ايجابي للتمكين النفسي على السلوك الإبداعي للعاملين ، كما أوضحت النتائج أن التمكين النفسي يتوسط العلاقة بين التمكين التنظيمي والسلوك الإبداعي للعاملين .

أما دراسة Chang ,L.&Liu,C.H.2008 فقد هدفت إلى التعرف على اثر التمكين النفسي والتنظيمي والسلوك الإبداعي على إنتاجية الوظيفة، وتكونت الدراسة من (٥٧٦) من الممرضات العاملات في المستشفيات العامة في تايوان، وتوصل الباحثان إلى أن إنتاجية الوظيفة تتأثر ببعض أبعاد التمكين النفسي ( أهمية الوظيفة - الكفاءة الذاتية ) ، كما تتأثر إنتاجية الوظيفة بإبداعية العاملين .

بينما توصلت نتائج دراسة Wei,F.,Yuan,X.&Di,Y. 2010 إلى وجود اثر ايجابي لكل من التمكين النفسي والتنظيمي على السلوك الإبداعي لدى العاملين ، ووجود اثر سلبي للقيادة التبادلية على السلوك الإبداعي للعاملين يتحول إلى اثر ايجابي في

Andrea, S. W. ; Jeremy, N. B. ; Suzanne, Gardenhour, ؛ C. S. ; Wenqing, D.2014 (C.R. 2008) من خلال العناصر التالية :

- القدرة على التغيير : Ability for change  
وتعبر عن متابعة الفرد للأفكار الجديدة وتطويرها والانتقال من مستوى لآخر وقدرته على تغيير توجهاته ورؤيته الذهنية للأشياء والمواقف وتغيير حالته الذهنية والعقلية لكي تناسب الموقف الإبداعي

- العصف الذهني : Brain storming  
تعني نظر الفرد إلى المشكلة بطريقة جديدة وخالقة وهي مجموعة من الإجراءات تهدف إلى إخراج الفرد من حدود التفكير المعتاد وتوجيهه إلى استخدام العقل وإطلاق عنانه للتفكير في دراسة المشكلة وتقديم كل الحلول الممكنة لها ، وقد تتم من شخص واحد أو عدة أشخاص لتحقيق هدف واحد أو عدة أهداف

- حل المشكلات : Solving problem  
ويتناول خطوات حل المشكلة مع التركيز على الجانب الإبداعي في حلها من خلال ملاحظة المشكلة جيدا ومعالجتها والتوصل إلى الحل ثم تقييم الأفكار التي تم الخروج بها بالإضافة إلى إعطاء نواتج تتميز بالأصالة والجدة وقدرة الفرد على رؤية المشكلة من جميع الجوانب ، وقدرته على التعرف على الأخطاء أسرع من غيره أثناء ملاحظته للمشكلة .

الدراسة إلى أن جميع الأبعاد المتمثلة في الكفاءة الذاتية والفعالية الذاتية والاستقلال والثقة والتأثير كلها ترتبط ايجابيا بالإبداع وأوصت الدراسة في خاتمتها بضرورة تفعيل التمكين من قبل قائد المؤسسة التعليمية كمحاولة منه لإزالة القيود التي تحد من إبداع العاملين في مؤسسته.

٢٠١٠ محسن أما دراسة راضي، جواد فتختص بالثبوت من العلاقة بين التمكين الإداري المتمثل بأبعاده: تفويض السلطة، وخلق العمل، والتدريب، والاتصال الفعال، والتحفيز، وإبداع العاملين الذي يشمل على: روح المجازفة، والمرونة، والإقناع، والمنهجية العلمية في التفكير وحل المشاكل. وزعت الاستبانة كأداة لقياس التمكين الإداري وإبداع العاملين على عينة عشوائية مقدارها (٣٧) موظفاً يعملون في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة القادسية. قاد التوجه النظري إلى استنتاج مفاده وجود علاقة بين التمكين الإداري وإبداع العاملين. وبرهنت نتائج الدراسة الميدانية وجود دعم جزئي لعلاقات التمكين الإداري مع أغلب متغيرات إبداع العاملين، ومحدودية استجابة متغيرات إبداع العاملين للتباين في مستوى إدراك العاملين لممارسات التمكين الإداري.

وسعت دراسة المعاني ، أيمن عودة ؛ عقلة ، عبد الحكيم ٢٠٠٩ إلى التعرف على

حالة ارتفاع مستوى التمكين ، وتمت الدراسة على عينة قوامها (١٠١) من العاملين بإحدى شركات الاتصالات المتعددة الجنسيات بالصين، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن التمكين النفسي الفردي يرتبط ايجابيا بالأداء الإبداعي بينما يتأثر هذا الأداء سلبيا في المناخ الذي لا يتوافر فيه التمكين .

كما هدفت دراسة البشاشة ، سامر عبد المجيد ٢٠٠٨ إلى التعرف على اثر التمكين الإداري في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى العاملين وتكونت عينة الدراسة من (٣٨٥) من العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة ، وتوصلت الدراسة إلى وجود دلالة إحصائية للتمكين في الإبداع التنظيمي لدى العاملين ، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة تبني الأفراد المبدعين وتنمية البوادر الإبداعية لديهم وتشجيع العاملين لتقبل فكرة التمكين وأهمية الدور الذي يؤديه في نجاح أهداف المؤسسة.

وفي دراسة Mahmood, G. & 2011 Shahnaz, A. تمثل الغرض الرئيسي من الدراسة في استكشاف العلاقة بين أبعاد التمكين المختلفة وتحسين الإبداع لدى الأفراد بالمؤسسات التعليمية وتكونت عينة الدراسة من (١٣٠) فردا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من منطقة شمال خراسان التعليمية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت نتائج

وسعت دراسة نافلة ، قدور ؛ فلاق، محمد ٢٠١١ إلى التعرف على اثر التمكين في إبداع الموظفين (دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية) على عينة قوامها (١٤٧) موظف وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود اثر ذو دلالة إحصائية لبعض أبعاد التمكين متمثلة في (تفويض السلطة - التدريب - الاتصال الفعال) على مستوى إبداع الموظفين بينما لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لمتغير حفز الموظفين .

وهدفت دراسة حسن ، ماهر زكي ٢٠١١ إلى تسليط الضوء على مفهوم التمكين وأهميته كأسلوب إداري حديث يسهم في تحقيق الفاعلية الإدارية وهدفت إلى التعرف على علاقة التمكين بإبداع العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، وتكونت عينة الدراسة من (٩١٤) فردا من العاملين بالجامعات وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين بأبعاده المختلفة وإبداع العاملين في الجامعات الفلسطينية ، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول التمكين وعلاقته بالإبداع تعزى إلى الجنس لصالح الذكور والعمر لصالح الذين تتراوح أعمارهم من (٤١-٥٠) سنة .

وفي دراسة أجراها العتيبي، منصور ٢٠٠٦ هدفت إلى التعرف على أنماط التفكير

تصورات العاملين في الجامعة الأردنية نحو مفهوم التمكين واثر ذلك في إبداعهم الإداري وشملت الدراسة عينة عشوائية بلغت (٢٩٥) من العاملين بالجامعات ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود اثر ذي دلالة إحصائية للتمكين في مستوى الإبداع الذي يشعر به المبحوثون وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد العينة نحو مفهوم التمكين تعزى لخصائصهم الديموجرافية والوظيفة باستثناء متغيري العمر والنوع الاجتماعي ، وأكدت الدراسة في توصياتها على ضرورة نشر ثقافة التمكين لدى العاملين بالجامعة.

بينما تناولت دراسة عبد الرحمن ،جلال سعد الملوك ٢٠٠٢ اثر استخدام إستراتيجية التمكين في تعزيز الإبداع بجامعة الموصل وتوصلت نتائجها إلى تباين مستويات التمكين بين أفراد العينة لصالح الفئة الأكثر تمكينا ، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقات ذات دلالات إحصائية بين كل من عامل الحرية في التمكين والبحث العلمي كإبداع فردي وبين متغير التمكين بصفة عامة والإبداع المنظمي ، وخلصت الدراسة إلى تقديم مجموعة من التوصيات تستهدف ضرورة تناول مفهوم التمكين والتعمق فيه للاستفادة من جوانبه الايجابية .

يمارسون السلوك الإبداعي الفردي بدرجة متوسطة .

وتناولت دراسة Singh, M., & Sarkar, A. 2012 تأثير التمكين النفسي على الإبداع لدى المعلمين ، وقد افترض الباحثان أن العلاقة بين التمكين النفسي والسلوك الإبداعي تتم بواسطة مشاركة العمل ، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير ايجابي كبير للتمكين النفسي على السلوكيات المبتكرة للمعلمين بالإضافة إلى أن شعور المعلم بقيمة ومعنى العمل الذي يؤديه يجعله أكثر انخراطا في وظيفته والتي تميل أيضا إلى أن يكون لها تأثير ايجابي على السلوك الإبداعي لديه ، بالإضافة إلى انه عند إعطاء المعلمين الفرصة الكافية للتمكين في العمل يؤدي ذلك إلى مستويات أعلى من المشاركة والتي تنعكس ايجابيا على السلوكيات المرتبطة بالإبداع وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التمكين يختلف عند المعلمين باختلاف مشاركتهم وانخراطهم في العمل.

وهدفت دراسة Najaf ,A.& Mostafa ,S. 2014 إلى تحديد العلاقة بين التمكين النفسي والإبداع المهني لدى مجموعة مختارة من معلمي التربية المهنية في محافظة خورستان وتكونت عينة الدراسة من ( ٢٣٠ ) معلم من معلمي التربية البدنية من الذكور والإناث ، وأظهرت نتائج تحليل الانحدار أن التمكين

الإداري وعلاقتها بالقيادة التحويلية في مجال الإشراف التربوي من وجهة نظر بعض القيادات التربوية بالمملكة العربية السعودية" ، وأسفرت نتائجها عن توافر خصائص القيادة التحويلية لدى المشرفين التربويين بدرجة متوسطة، وأن مهارات التفكير بأنماطه المختلفة تتوافر لدى المشرفين التربويين بدرجة متوسطة .

وفي دراسة قام بها الطعامنة، محمد ؛ شريف ، يونس ٢٠٠١ هدفت إلى بيان العلاقة بين التمكين والإبداع وبيان الأثر السلبي لمعيقات الإبداع وطبقت الدراسة على عينة من (٤٠) إداريا في مزيج من منظمات البحث العلمي والأكاديمي ، وأظهرت الدراسة انه على الرغم من غياب مفهوم التمكين عند التطبيق الفعلي على المبحوثين إلا أنهم يجمعون على أهميته ، كما أظهرت النتائج شيوع معوقات الإبداع التقليدية مثل تردد الإدارة العليا عن تنفيذ فلسفة التمكين أو التسليم بنتائجه .

وفي دراسة الصرايرة ، حسين ٢٠١٢ والتي هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس محافظة الكرك للقيادة التحويلية والسلوك الإبداعي الفردي لمعلمي تلك المدارس من وجهة نظر المعلمتين. وقد تكونت عينة الدراسة من ( ٣٥٨ ) معلما ومعلمة وأظهرت نتائج الدراسة أن المديرين يمارسون القيادة التحويلية بدرجة متوسطة، وأن المعلمين

الموظف حيث أوضحت أن هناك طرق مختلفة لتحفيز الإبداع لدى الموظف من بينها منهجية التمكين النفسي وما له من دور على الإبداع لدى الموظفين .

بينما تهدف دراسة Hulya ,G. C. & Gonul ,K. O. 2014 إلى تحديد بعض أبعاد التمكين النفسي والمتمثلة في ( المعنى - الكفاءة - التأثير - تقرير المصير ) على الإبداع الفردي والابتكار لدى عينة قوامها (١٨١) من المديرين في بعض المؤسسات ، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير كبير للتمكين النفسي على الإبداع الفردي للأفراد من خلال أعمالهم كما توصلت إلى عدم وجود اختلافات جوهرية في مستويات الإبداع بين أفراد عينة الدراسة وأوضحت الدراسة أن الموظف المبدع قد تزيد درجة الابتكار لديه .  
فروض الدراسة :

١- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة

إحصائياً بين أبعاد التمكين النفسي والسلوك الإبداعي لمعلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران.

٢- توجد مستويات متباينة من التمكين

النفسي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران

٣- توجد مستويات متباينة من السلوك

الإبداعي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران.

النفسي بأبعاده المختلفة له اثر كبير في الإبداع المهني لدى عينة المعلمين المختارة.

وتناولت دراسة Xiaomeng ,Z. & Kathryn ,M.B. 2010 تأثير التمكين النفسي ، والدوافع الذاتية ، والمشاركة العملية على إبداع العاملين ، وتناولت أيضا التمكين النفسي والقيادة وعلاقتهم بالإبداع لدى الموظفين وذلك في ضوء العديد من المتغيرات المتداخلة وأجريت الدراسة على مجموعة من العاملين بشركة تكنولوجيا معلومات كبيرة بالصين وأسفرت الدراسة عن بعض النتائج منها أن التمكين النفسي والقيادة لهما تأثير ايجابي وملحوظ على المشاركة العملية والإبداع .

بينما تناولت دراسة Stein ,A. 2015 دور القيادة الذاتية والتمكين النفسي في الرضا الوظيفي والإبداع لدى المعلمين وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٣) معلم ، وأشارت نتائجها إلى أن التمكين النفسي يؤثر ايجابيا سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة على الرضا الوظيفي والجهد المبذول في العمل من خلال القيادة الذاتية وليس له تأثير واضح على الإبداع بينما تؤثر القيادة الذاتية على الإبداع والجهد المبذول في العمل بصورة اكبر من تأثيرها على الرضا الوظيفي .

وهدفنا دراسة Amro, A.& Dimitrios N. 2014 إلى استقصاء العلاقة بين استخدام إستراتيجية التمكين النفسي وأثرها على إبداع

الهدف من المقياس : قياس أبعاد التمكين النفسي لدى معلمات المرحلة المتوسطة من التعليم بمنطقة نجران .

خطوات بناء المقياس : مر بناء هذا المقياس بعدة خطوات حتى وصل إلى صورته النهائية وهى على النحو التالي:

١- الاطلاع على التعريفات والدراسات ذات العلاقة بأبعاد التمكين النفسي بصفة عامة ولدى المعلمين بصفة خاصة .

٢- الاطلاع على بعض المقاييس العربية والأجنبية الخاصة بالتمكين النفسي ومنها :

\* مقياس التمكين النفسي إعداد أمير علي المرسي ٢٠١٢م  
\* مقياس استقصاء التمكين الإداري

إعداد أمير عمر حسنين ٢٠١٣م

\* مقياس التمكين الإداري إعداد أيمن المعاني ، عبد الحكيم عقلة ٢٠٠٩م

\* مقياس التمكين النفسي إعداد 2014 Najaf, A. & Mostafa, S.

\* مقياس التمكين النفسي إعداد 2013 Seçil, B.T. , Celalettin, S.

وقد كان من نتيجة هذه الخطوة التوصل إلى أبعاد التمكين النفسي ( موضوع الدراسة ) والتي تتمثل في : المعنى - الاستقلالية - الكفاءة - التأثير .

٣- من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة التي تناولت التمكين النفسي تم

٤- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التمكين النفسي على السلوك الإبداعي لمعلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران .

حدود الدراسة :

تحدد الدراسة الحالية بالعينة المستخدمة وهم مجموعة من معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران ، المقاييس المستخدمة (مقياس أبعاد التمكين النفسي ، مقياس السلوك الإبداعي ) ، الأساليب الإحصائية المستخدمة ، النتائج التي تتوصل إليها الدراسة .  
عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (٨٥) معلمة من معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران، بينما تكونت العينة الأساسية من (١٦٠) معلمة من نفس ذات المجتمع .  
منهج الدراسة :

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لقدرته على تحليل ظاهرة الدراسة ووصف العلاقة بين متغيرات الدراسة وتفسير وتحليل نتائجها .

أدوات الدراسة :

أولاً: مقياس أبعاد التمكين النفسي:  
(إعداد الباحثة)

بناء المقياس التي بلغت (٣٢) عبارة وهي الصورة الأولية للمقياس.

٤- تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من السادة الأساتذة المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس .

٥- تم تطبيق المقياس في صورته الأولية على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (٨٥) معلمة من أفراد المجتمع الأصلي لعينة الدراسة والذين تم اختيارهم من مدارس مختلفة بمنطقة نجران ، وذلك بغرض حساب الصدق والثبات للمقياس.

#### ٦- صياغة عبارات المقياس :

قامت الباحثة بصياغة فقرات المقياس بأسلوب سهل وبسيط وشامل حيث تتم الإجابة عنها وفق مقياس ثلاثي متدرج للموافقة ( موافق - إلى حد ما - غير موافق)، وجميع العبارات كانت إيجابية حيث إن العبارة التي تتم الإجابة عنها بـ ( موافق ) تأخذ ٣ درجات، والعبارة التي تتم الإجابة عنها بـ (إلى حد ما ) تأخذ ٢ درجات، والعبارة التي تتم الإجابة عنها بـ (غير موافق ) تأخذ درجة واحدة .، وقد تم حساب الدرجة الكلية على المقياس بجمع الدرجات في جميع الفقرات والذي تراوحت درجاته من ( ٢٨ - ٨٤ )، حيث تدل الدرجة المرتفعة على التمكين النفسي وتدل الدرجة المنخفضة على عدم التمكين.

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي :

أولاً : الصدق:

أ- الصدق الظاهري ( صدق المحكمين ):

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس وذلك لإبداء الرأي حول العناصر الآتية :

مدى مناسبة العبارة للبعد الذي تنتمي إليه ،  
مدى ملائمة الصياغة اللغوية للعبارة ،  
وجود تعديل بالحذف أو الإضافة لبعض عبارات المقياس .

صدق الاتساق الداخلي :

تم إيجاد معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي والجدول التالي رقم (١) يوضح معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي

جدول رقم (١) معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي

م	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	الأول ( المعنى )	٠,٥٩٢	٠,٠١
٢	الثاني (الاستقلالية)	٠,٧٠٧	٠,٠١
٣	الثالث ( الكفاءة )	٠,٨٠٥	٠,٠١
٤	الرابع (التأثير)	٠,٨٥٢	٠,٠١

يتضح من الجدول السابق ما يلي :-



نخضعها للقياس، ويعد أفضل وأدق أنواع الصدق ، كما اعتمدت الباحثة على استخدام طريقة المكونات الأساسية والتدوير باستخدام طريقة الفاريماكس Varimax والاعتماد على محك أو معيار كايزر Kaiser من خلال برنامج SPSS ، ويوضح جدول رقم (٢) مصفوفة العوامل النهائية بعد عملية التدوير المتعامدة .

أن قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس .

#### أ- الصدق العاملي :

تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية والذين بلغ عددهم (٨٥) من معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران وذلك للتأكد من توافر الشروط السيكومترية للمقياس ، وللتأكد من الصدق العاملي للمقياس تم استخدام طريقة التحليل العاملي لمعرفة المكونات الرئيسية للظواهر التي

جدول ( ٢ ) : مصفوفة العوامل لأبعاد مقياس التمكين النفسي بعد التدوير المتعامد وبعد حذف التشعبات

الصغيرة

العامل الرابع " التأثير "	العامل الثالث " الكفاءة "	العامل الثاني " الاستقلالية "	العامل الأول " المعنى "	المكونات أو العوامل أرقام العبارات
٢,٦٨	٢,٧١	٣,١٠	٥,٣٨	الجذر الكامن
٧,٩٤	٩,٤٩	١٠,٣٣	٢١,٨٦	التباين قبل التدوير
٩,٥٩	٩,٧١	١١,١٠	١٩,٢٣	التباين بعد التدوير
			٠,٨٥٤	١٧
			٠,٧٩٩	٢٤
			٠,٧٦٣	٢٥
			٠,٧٤٥	٢٧
			٠,٦٦٣	١١
			٠,٥٢٧	٢٨
			٠,٥٠٤	١٠
		٠,٧١٥		١٦
		٠,٦٦١		٣
		٠,٥٩٧		٥
		٠,٥٨٩		٧
		٠,٥٦٦		٩
		٠,٤٩٣		١٤
		٠,٤٧٤		١٣
		٠,٤٧٥		٢١
		٠,٤٦٠		٢٠

	٠,٦١١			١٢
	٠,٦٠٣			١
	٠,٥٨٥			٢٦
	٠,٥٥٥			٢٣
	٠,٥٤١			١٩
	٠,٥٣١			٦
	٠,٤١٨			٤
٠,٧٤٢				١٥
٠,٦١٩				٢٢
٠,٥٤٤				١٨
٠,٥٢١				٨
٠,٤٥٢				٢

٢٢، ١٨، ٨، ٢) مشبعة بدرجة كبيرة بهذا العامل وتحليل عبارات المقياس نجد أن العبارات السابقة تقيس مدى تأثير المعلم في بيئة العمل ويمكن تسمية هذا العامل بالتأثير

**ثانياً : ثبات المقياس :** تم حساب

ثبات المقياس من خلال طريقة حساب معامل ألفا كرونباخ ، ويوضح جدول ( ٣ ) التالي معامل الثبات للمقياس ككل ولأبعاد المقياس .

**جدول (٣):** يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس (العينة الاستطلاعية ن=٨٥)

المقياس	المقياس ككل (عدد العبارات ن=٢٨)
الأول ( المعنى )	٠,٥٧٧
الثاني ( الاستقلالية)	٠,٥٩٨
الثالث ( الكفاءة )	٠,٦٠٢
الرابع (التأثير)	٠,٧٨٤
معامل ألفا كرونباخ (الثبات)	٠,٨٢٤

من جدول (٢) نجد أن أقوى التشبعات بالعامل الأول يوجد في العبارات أرقام (١٧، ٢٤، ٢٥، ٢٧، ١١، ٢٨، ١٠)، وبالرجوع إلى عبارات المقياس نجد أنها تقيس متغير معنى الوظيفة ومدى أهميتها وما تمثله للمعلم ومن ثم يمكن تسمية هذا العامل بالمعنى ، أما العامل الثاني فنجد أن العبارات أرقام (١٦، ٣، ٥، ٧، ٩، ١٣، ١٤، ٢٠، ٢١) مشبعة بدرجة كبيرة بهذا العامل وتحليل عبارات المقياس نجد أن العبارات السابقة تقيس متغير الاستقلال في العمل والشعور بالإدارة الذاتية ويمكن تسمية هذا العامل بالاستقلالية ، في حين أن العبارات أرقام (١٢، ١، ٢٦، ٢٣، ١٩، ٦، ٤) نجد أنها تقيس الكفاءة في أداء المهام وإتقان المهارات ، ومن ثم يمكن تسمية العامل الثالث بالكفاءة ، أما العامل الرابع فنجد أن العبارات أرقام (١٥)

- ويتضح من جدول (٣) تمتع المقياس وأبعاده بمعاملات ثبات تتراوح بين ٠,٥٧٧ ، ٠,٨٢٤ ، وهذه القيمة مرتفعة، مما يدل على درجة مقبولة لثبات الاختبار .
- ثانيا : مقياس السلوك الإبداعي : إعداد الباحثة
- الهدف من المقياس :**
- يهدف المقياس إلى قياس السلوك المميز الذي تمارسه المعلمات في المدرسة على شكل تقديم أفكار جديدة في أسلوب العمل خطوات بناء المقياس :
- اتبعت الباحثة عدة خطوات حتى وصلت إلى الصورة النهائية للمقياس وهي على النحو التالي:
- ١- الاطلاع على التعريفات والدراسات ذات العلاقة بالسلوك الإبداعي لدى الأفراد .
  - ٢- الاطلاع على بعض المقاييس العربية والأجنبية الخاصة بالسلوك الإبداعي ومنها :
- \* مقياس السلوك الإبداعي للعاملين إعداد أمير علي المرسي ٢٠١٢م
- \* مقياس السلوك الابتكاري إعداد أمير عمر حسنين ٢٠١٣م
- \* مقياس السلوك الإبداعي للعاملين الإداريين إعداد ماهر زكي حسن ٢٠١١م
- \* مقياس الإبداع الوظيفي إعداد علي يونس إبراهيم ٢٠١١م
- \* مقياس السلوك الإبداعي إعداد أيمن المعاني ، عبد الحكيم عقلة ٢٠٠٩م
- \* مقياس السلوك الإبداعي الفردي إعداد حسين الصرايرة ٢٠١٢م
- \* أنماط السلوك الإبداعي لدى الطلاب إعداد عبد الرحمن عبد الله المالكي ٢٠١٢م
- 2014 HÜLYA, G. Ç. & GÖNÜL, K. \* مقياس السلوك الإبداعي إعداد
- ٣- من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة التي تناولت السلوك الإبداعي لدى الأفراد واستقتها من المقاييس السابقة في كيفية بناء مفردات المقياس والأبعاد المختلفة التي تناولتها المقاييس التي اطلعت عليها الباحثة تم بناء المقياس التي بلغت (٢٥) عبارة وهي الصورة الأولية للمقياس.
- ٤- تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من السادة الأساتذة المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس .
- ٥- تم تطبيق المقياس في صورته الأولية على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (٤٠) معلمة من أفراد المجتمع الأصلي لعينة الدراسة والذين تم اختيارهم من مدارس

مختلفة بمنطقة نجران ، وذلك بغرض حساب الصدق والثبات للمقياس .  
الخصائص السيكمترية لمقياس السلوك الإبداعي :  
أولاً : الصدق:

١- الصدق الظاهري ( صدق المحكمين):  
تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس وذلك لإبداء الرأي حول العناصر الآتية :

مدى مناسبة العبارة للبعد الذي تنتمي إليه، مدى ملائمة الصياغة اللغوية

للعبارات ، وجود تعديل بالحدف أو الإضافة لبعض عبارات المقياس .

## ٢- الصدق الداخلي :

تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ، وذلك من خلال تطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها ( ٨٥ ) معلمة.

والجدول التالي رقم ( ٤ ) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس

جدول رقم ( ٤ ) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس .

العبارة	معامل الارتباط (معامل الصدق الداخلي)	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط (معامل الصدق الداخلي)	مستوى الدلالة
١	٠,٥٧٥	٠,٠١	١٨	٠,٣٥٢	٠,٠٥
٢	٠,٤٠٤	٠,٠١	١٩	٠,٣٦١	٠,٠٥
٣	٠,٤٨١	٠,٠١	٢٠	٠,٣٦٢	٠,٠٥
٤	٠,٠٤٦	غير دالة	٢١	٠,٢٥٢	غير دالة
٥	٠,٣٥١	٠,٠٥	٢٢	٠,٢٦٣	غير دالة
٦	٠,٣١٩	٠,٠٥	٢٣	٠,٣٣٢	٠,٠٥
٧	٠,٣٩٣	٠,٠٥	٢٤	٠,٤٠٦	٠,٠١
٨	٠,٦٣٥	٠,٠١	٢٥	٠,٣٢٥	٠,٠٥
٩	٠,٥٤٥	٠,٠١	٢٦	٠,١٤٠	غير دالة
١٠	٠,٢٧١	غير دالة	٢٧	٠,٣٥٦	٠,٠١
١١	٠,٣٧٠	٠,٠٥	٢٨	٠,٣٢٩	٠,٠١

٠,٠١	٠,٤٦٥	٢٩	٠,٠٥	٠,٣٤٦	١٢
٠,٠١	٠,٤٩٨	٣٠	٠,٠١	٠,٤٢٠	١٣
٠,٠١	٠,٥٢١	٣١	٠,٠٥	٠,٣٧٤	١٤
٠,٠١	٠,٤١١	٣٢	غير دالة	-٠,٠٢٢	١٥
٠,٠٥	٠,٣٦٧	٣٣	٠,٠١	٠,٤٠٨	١٦
٠,٠١	٠,٤٩٩	٣٤	٠,٠١	٠,٤٤٦	١٧

نتائج الدراسة وتفسيرها :

**أولاً: نتائج الفرض الأول للدراسة :** ينص الفرض الأول للدراسة على انه : " توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين أبعاد التمكين النفسي والسلوك الإبداعي لمعلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران". وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة الأساسية حيث  $n=160$  على مقياس أبعاد التمكين النفسي ودرجاتهم على مقياس السلوك الإبداعي من خلال البرنامج الإحصائي SPSS ، ويوضح الجدول التالي قيمة معامل الارتباط ودلالته الإحصائية :

**جدول (١١):** " قيمة معامل الارتباط بين

درجات أفراد العينة الأساسية على مقياس أبعاد التمكين النفسي ودرجاتهن على مقياس السلوك الإبداعي ودلالته الإحصائية :  $n=160$  "

الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة
المعنى	* ٠,١٨٣	دال عند مستوى ٠,٠٥
الاستقلالية	٠,٥١١ **	دال عند مستوى ٠,٠١
الكفاءة	٠,٥٢٠ **	دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠١ ، مستوى ٠,٠٥ ، ما عدا العبارات رقم ( ٤ ، ١٠ ، ١٥ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٦ ) وعلى ذلك تم حذفها من المقياس ، وأصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من ( ٢٨ ) عبارة .

**ثانياً : ثبات المقياس :** تم حساب ثبات المقياس من خلال طريقة حساب معامل ألفا كرونباخ ، ويوضح جدول ( ٥ ) التالي معامل الثبات للمقياس ككل.

**جدول ( ٥ ):** يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقياس السلوك الإبداعي (العينة الاستطلاعية  $n=85$ )

المقياس	المقياس ككل (عدد العبارات $n=28$ )
معامل ألفا كرونباخ ( الثبات )	٠,٧١٦

ويتضح من جدول (٥) تمتع المقياس بمعامل ثبات ٠,٧١٦ وهذه القيمة مرتفعة ، مما يدعو إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند استخدام المقياس

التأثير	٠,٢٠٧ **	دال عند مستوى ٠,٠١
الدرجة الكلية للتمكن النفسي	* ٠,١٨١	دال عند مستوى ٠,٠٥

،سامر عبد المجيد ٢٠٠٨ وتوصلت نتائجها إلى وجود دلالة إحصائية للتمكن في الإبداع التنظيمي لدى العاملين، ودراسة عبد الرحمن ،جلال سعد الملوك ٢٠٠٢ وتوصلت النتائج فيها إلى وجود علاقات ذات دلالات إحصائية بين كل من عامل الحرية في التمكن والبحث العلمي كإبداع فردي وبين متغير التمكن بصفة عامة والإبداع المنظمي ، ودراسة حسن ، ماهر زكي ٢٠١١ والتي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكن بأبعاده المختلفة وإبداع العاملين في الجامعات الفلسطينية وترجع الباحثة تلك النتيجة كما أشارت الأدبيات النظرية إلى أن استخدام منهج التمكن في المؤسسات سواء التعليمية أو غيرها ينتج عنه خلق مناخ تعاوني وبيئة داعمة للعاملين تكون أكثر قدرة على دعم فعاليتهم الذاتية وبالتالي يعد مفتاح للإبداع والابتكار في بيئة العمل بالإضافة إلى دور السلوك الإبداعي في تحقيق الفعالية والكفاءة للأفراد ، وتوافر السلوك الإبداعي لدى الأفراد يعد بلا شك عنصراً فاعلاً في ضمان النمو والاستقرار النفسي بالنسبة للفرد ، كما تعكس تلك النتيجة مدى الدور الذي يلعبه التمكن في تعزيز ودعم السلوك الإبداعي لدى المعلمين.

ثانياً: للإجابة على التساؤل الثاني الذي ينص على: " توجد مستويات متباينة من التمكن

يتضح من الجدول (١١) تحقق صحة الفرض الأول للدراسة حيث وجدت علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين جميع أبعاد التمكن النفسي والسلوك الإبداعي عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، (٠,٠١)، تراوحت بين (٠,١٨٣) كحد أدنى ، (٠,٥٢٠) كحد أقصى كما تبين وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين التمكن النفسي ككل والسلوك الإبداعي مما يعني أن تطبيق إستراتيجية التمكن النفسي تعكس ايجابيا على السلوك الإبداعي لدى المعلمين ، كما نلاحظ أن أقوى علاقة ارتباطيه وجدت بين كل من بعد الاستقلالية والكفاءة مما يعني أن شعور المعلمين بالاستقلالية في العمل وكفاءتهم في أداء الأنشطة يعد أكثر الأبعاد تأثيراً في سلوكهم الإبداعي .

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة 2011 Mahmood, G. & Shahnaz, A. وتوصلت نتائجها إلى أن جميع الأبعاد المتمثلة في الكفاءة الذاتية والفعالية الذاتية والاستقلال والثقة والتأثير كلها ترتبط ايجابيا بالإبداع ، دراسة Wei,F.,Yuan,X.&Di,Y 2010 التي توصلت نتائجها إلى أن التمكن النفسي الفردي يرتبط ايجابيا بالأداء الإبداعي ، ودراسة البشاشة

النفسي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران" وللتحقق من صحة الفرض الثاني قامت الباحثة بحساب الفروق بين التكرارات لمقياس التمكين النفسي لدرجة الموافقة وهي : موافق ، إلى حد ما ، لا أوافق من خلال اختبار كا<sup>2</sup> أو

مربع كاي لدلالة الفروق بين التكرارات وذلك من خلال البرنامج الإحصائي SPSS ، ويوضح الجدول التالي نتائج الفروق بين التكرارات ودلالاتها الإحصائية :

جدول (٦) "يوضح قيم كا<sup>2</sup> لدلالة الفروق بين التكرارات لدى أفراد العينة الأساسية ن=٨٥، درجة الحرية =٢ في مقياس التمكين النفسي"

العبارات	قيم كا <sup>2</sup>	مستوى الدلالة الإحصائية	العبارات	قيم كا <sup>2</sup>	مستوى الدلالة الإحصائية
(١)	٢٤,٩٨	دالة ٠,٠٠١	(١٥)	٢٣,٠٣	دالة ٠,٠٠١
(٢)	٦٧,٢١	دالة ٠,٠٠١	(١٦)	٥٧,٣٥	دالة ٠,٠٠١
(٣)	٧٣,٩٦	دالة ٠,٠٠١	(١٧)	٧٠,٦٦	دالة ٠,٠٠١
(٤)	٧٤,٤١	دالة ٠,٠٠١	(١٨)	٩٩,٩٨	دالة ٠,٠٠١
(٥)	٧٩,٣٦	دالة ٠,٠٠١	(١٩)	٤٨,٨٠	دالة ٠,٠٠١
(٦)	٥٣,١١	دالة ٠,٠٠١	(٢٠)	٤٧,٢٦	دالة ٠,٠٠١
(٧)	٥١,٩٨	دالة ٠,٠٠١	(٢١)	٥٢,٥١	دالة ٠,٠٠١
(٨)	٩,١٦	دالة ٠,٠١	(٢٢)	٣٤,٠٦	دالة ٠,٠٠١
(٩)	٤٣,٥١	دالة ٠,٠٠١	(٢٣)	٥٢,٨١	دالة ٠,٠٠١
(١٠)	٧٨,٥٣	دالة ٠,٠٠١	(٢٤)	٩١,٨٨	دالة ٠,٠٠١
(١١)	٣٩,٦٥	دالة ٠,٠٠١	(٢٥)	٧٥,٩٨	دالة ٠,٠٠١
(١٢)	٤٧,٧٨	دالة ٠,٠٠١	(٢٦)	٤٣,٣٦	دالة ٠,٠٠١
(١٣)	٢١,٠٨	دالة ٠,٠٠١	(٢٧)	٣٣,١٦	دالة ٠,٠٠١
(١٤)	٢٨,٥٥	دالة ٠,٠٠١	(٢٨)	٤٢,٢٣	دالة ٠,٠٠١

ويتضح من الجدول (٦) السابق أن جميع عبارات مقياس التمكين النفسي توجد بينها فروق دالة إحصائية في التكرارات وذلك لقيم كا<sup>2</sup> مما يدل على وجود مستويات متباينة لدى المعلمات في التمكين النفسي ، وللتأكد من طبيعة استجابات المعلمات وبالإستعانة

بدرجة القطع تم حساب أعداد الأفراد والنسب التالي :  
المئوية لاستجاباتهم كما هو موضح بالجدول

جدول (٧) "يوضح درجات القطع والتكرارات والنسب المئوية المقابلة لمستويات التمكين النفسي لدى المعلمات ن = ١٦٠"

المتغيرات	القيم الإحصائية	درجة القطع	التكرارات	النسبة المئوية	المستوى "درجة الموافقة"
مقياس التمكين النفسي	٥٦ فأقل	١٨	١١,٢٥%	الضعيف "السلبى"	
	٥٧-٨٣	١٤٢	٨٨,٧٥%	القوي "الإيجابى"	
المجموع	-	١٦٠	١٠٠%	-	

الحكيم ٢٠٠٩ والتي أسفرت عن عدم وجود تباين في تصورات أفراد العينة نحو مفهوم التمكين ، وبالرجوع إلى الأدبيات النظرية والتي تشير إلى أن معظم المؤسسات تعزز من مشاعر ملكية العاملين وأحاسيسهم تجاه المؤسسة التي ينتمون إليها والفخر بهذا الانتماء ويعود ذلك إلى إشراكهم في العمليات واعتماد آرائهم في اتخاذ القرارات الأمر الذي يجعل من سعيهم نحو التحسين المستمر والتغير وتحقيق أهداف مؤسساتهم عملا طوعيا وليس لأن الآخرين يطلبون منهم ذلك ، ولذا فمن البديهي أن يكون المستوى الأكثر تميزا لتلك الفئة عينة الدراسة هو المستوى الإيجابي ودعم فكرة التمكين النفسي في المؤسسة التعليمية. ووجود نسبة متدنية من التمكين

ويتضح من الجدول (٧) أن هناك مستويات متباينة من التمكين النفسي لدى المعلمات فهناك السلبى ، والإيجابى وإن كانت النسبة الأكبر للاتجاه الإيجابى مما يدل على موافقة حوالي ٨٨,٧٥% من المعلمات تجاه التمكين النفسي، وبهذه النتيجة تتفق الدراسة الحالية مع دراسة كل من عبد الرحمن، جلال سعد الملوك ٢٠٠٢ والتي توصلت نتائجها إلى تباين مستويات التمكين بين أفراد العينة لصالح الفئة الأكثر تمكينا ، دراسة Singh, M., & Sarkar, A. 2012 والتي أشارت نتائجها إلى أن مستوى التمكين يختلف عند المعلمين باختلاف مشاركتهم وانخراطهم في العمل. في حين تعارضت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة المعاني ، أيمن عودة ؛ عقلة ، عبد



النفسي لدى المعلمات ترجعه الباحثة إلى ما يواجه التمكين من معوقات في بعض المؤسسات من أهمها الجمود المتمثل في عدم الرغبة في التغيير وضعف المشاركة في صنع القرارات وخوف العاملين من تحمل السلطة والمسائلة إضافة إلى الإجراءات الصارمة التي لا تشجع على المبادأة والابتكار .

ثانياً : نتائج الفرض الثالث للدراسة : ينص الفرض الثالث للدراسة على أنه : " توجد مستويات متباينة من السلوك الإبداعي لدى

معلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران " . وللتحقق من صحة الفرض الثاني قامت الباحثة بحساب الفروق بين التكرارات لمقياس السلوك الإبداعي لدرجات السلوك الإبداعي على المقياس وهي : كبيرة ، متوسطة ، لا توجد من خلال اختبار كا<sup>2</sup> أو مربع كاي لدلالة الفروق بين التكرارات وذلك من خلال البرنامج الإحصائي SPSS ، ويوضح الجدول التالي نتائج الفروق بين التكرارات ودلالاتها الإحصائية :

جدول ( ٨ ) "يوضح قيم كا<sup>2</sup> لدلالة الفروق بين التكرارات في مقياس السلوك الإبداعي للمعلمات

حيث ن=١٦٠ ، درجة الحرية = ٢ "

مستوى الدلالة الإحصائية	قيم كا <sup>2</sup>	العبارات	مستوى الدلالة الإحصائية	قيم كا <sup>2</sup>	العبارات
دالة ٠,٠٠١	٣٤,٤٠	(١٥)	دالة ٠,٠٠١	٥٥,٧٣	(١)
دالة ٠,٠٠١	٣٥,٠٣	(١٦)	دالة ٠,٠٠١	٤٤,١٥	(٢)
دالة ٠,٠٠١	٤٤,٧١	(١٧)	دالة ٠,٠٠١	٦١,٥١	(٣)
دالة ٠,٠٠١	٥٤,٢٠	(١٨)	دالة ٠,٠٠١	٨٨,٥٨	(٤)
دالة ٠,٠٠١	٦٢,٧٨	(١٩)	دالة ٠,٠٠١	٣٥,٨٦	(٥)
دالة ٠,٠٠١	٦٧,٧٣	(٢٠)	دالة ٠,٠٠١	٦٠,٧٦	(٦)
دالة ٠,٠٠١	٤٦,٥٨	(٢١)	دالة ٠,٠٠١	٣٣,٠١	(٧)
دالة ٠,٠٠١	٥١,٦١	(٢٢)	دالة ٠,٠٠١	٤٥,٨٣	(٨)
دالة ٠,٠٠١	٤٤,٦٠	(٢٣)	دالة ٠,٠٠١	٤٦,٥٨	(٩)
دالة ٠,٠٠١	٣٨,٧٥	(٢٤)	دالة ٠,٠٠١	٦٢,٤٥	(١٠)
دالة ٠,٠٠١	٦٧,٨٨	(٢٥)	دالة ٠,٠٠١	٧٢,٨٠	(١١)
دالة ٠,٠٠١	٩٨,٦٣	(٢٦)	دالة ٠,٠٠١	٣٨,٤١	(١٢)
دالة ٠,٠٠١	٤٦,٥١	(٢٧)	دالة ٠,٠٠١	٦٣,٦١	(١٣)

دالة ٠,٠٠١	٥٢,٨١	(٢٨)	دالة ٠,٠٠١	٣٨,٣٣	(١٤)
------------	-------	------	------------	-------	------

ويتضح من الجدول (٨) أن جميع عبارات مقياس السلوك الإبداعي توجد بينها فروق دالة إحصائية في التكرارات وذلك لقيم  $\chi^2$  ، مما يدل على وجود مستويات متباينة من السلوك الإبداعي لدى المعلمات ، وللتأكد من طبيعة استجابات المعلمات وبلاستعانة بدرجات القطع تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجاباتهم كما هو موضح بالجدول التالي :

#### جدول ( ٩ ) يوضح درجات القطع والتكرارات والنسب المئوية المقابلة

لاستجابات المعلمات على مقياس السلوك الإبداعي : ن = ١٦٠

المستوى "درجة الممارسة"	النسبة المئوية	التكرارات	درجات القطع	القيم الإحصائية المتغيرات
الضعيف "السلبي"	%١٨,١٢	٢٩	٥٦ فأقل	مقياس السلوك الإبداعي
القوي "الإيجابي"	%٨١,٨٨	١٣١	٨٣-٥٧	
-	%١٠٠	١٦٠	-	المجموع

من ممارسة السلوك الإبداعي لدى المعلمات ترجعه الباحثة إلى أن هناك العديد من الممارسات التي قد تعوق ممارسة السلوك الإبداعي داخل المؤسسات مثل تجاهل الأداء الجيد في بعض الأحيان ، تدني شعور الأفراد بكفاءتهم الذاتية ، عدم المبالاة بما يمتلكه الفرد من مواهب ، قلة الجهات الداعمة والمتبينة للتفكير الإبداعي والمواهب ، وترى الباحثة أن وجود مثل تلك الممارسات في المؤسسة تفرز بلا شك مستوى متدني من السلوك الإبداعي لدى الأفراد وتختلف نتيجة تلك الدراسة من حيث وجود مستويات متباينة في السلوك الإبداعي مع دراسة كل من الصرايرة ، حسين (٢٠٠٦) والتي (منصور ٢٠١٢) ، العتيبي ، المعلمين يمارسون تشير نتائجها إلى أن

ويتضح من الجدول ( ٩ ) أن هناك مستويات متباينة من السلوك الإبداعي لدى المعلمات فهناك الضعيف ، والقوي وإن كانت النسبة الأكبر للاتجاه القوي مما يدل على ٨١% من المعلمات تجاه موافقة حوالي ٨٨ يشير ممارسة السلوك الإبداعي بالعمل ، كما لدى الإبداعي السلوك لتبني ميلاً هناك أن إلى بأعمال إبداعية للقيام الجرأة لديهن وأن المعلمات تقدم الإدارة وأن العمل في جديدة أساليب واقتراح الأفكار والتشجيع لأصحاب والمساعدة العون والأفكار الفردية المبادرات وتشجع الجديدة الإبداعية، وترجع الباحثة ذلك إلى ما تبذله المؤسسات التعليمية من جهد للتأثير في سلوك المعلمين وتحفيز عملية الإبداع لديهم وتهيئة الظروف المناسبة لذلك ، ووجود مستوى متدني

وللتحقق من صحة الفرض الرابع استخدمت الباحثة أسلوب تحليل الانحدار الخطي للبيانات من خلال برنامج SPSS ، لوجود أربعة أبعاد للتمكين تعد المتغيرات المستقلة وهي على الترتيب ( المعنى - الاستقلالية - الكفاءة - التأثير ) في وجود متغير واحد فقط تابع وهو السلوك الإبداعي حيث توضح النتائج بالجدول (١٠) قيم بيتا وقيم T وقيمة R2 ودرجة الحرية وقيمة F ومستوى الدلالة:

متوسطة كما بدرجة الفردية الإبداعي السلوك Hulya ,G. C. & Gonul ,K. O. 2014 اختلفت مع نتائج دراسة والتي توصلت إلى عدم وجود اختلافات جوهرية في مستويات السلوك الابتكاري بين أفراد عينة الدراسة. **ثالثاً : نتائج الفرض الرابع للدراسة :** ينص الفرض الرابع للدراسة على انه : " يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التمكين النفسي على السلوك الإبداعي لمعلمات المرحلة المتوسطة بمنطقة نجران".

نتائج تحليل التباين للانحدار للمتغير المستقل (التمكين النفسي)

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة الإحصائية لـ "F"
الانحدار	٢٣٧,٥٣١	٤	٦٠,٣٨٣	٢,٤١٦	٠,٠٤٨ دالة عند مستوى ٠,٠٥
الخطأ	٦٩٢٨,١٦٣	١٥٥	٥٣,٨٩٨		
المجموع الكلي	٧١٦٥,٦٩٤	١٥٩			

معامل التحديد ( R2 ) = 0.064

ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي لأبعاد المتغير المستقل (التمكين النفسي)

مصدر التباين	B	Beta	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الارتباط R	معامل التحديد R2
البعد الأول (المعنى)	٠,١٣٠	٠,٠٤١	٠,٥٣٦	غير دال	٠,٢١	٠,٠٤٤
البعد الثاني (الاستقلالية)	٠,١٥٤	٠,٢١	٣,٩١	٠,٠١	٠,٢٤	٠,٠٥٧
البعد الثالث (الكفاءة)	٠,١٧٣	٠,٥٩	٤,٧٣	٠,٠١	٠,٢٠	٠,٠٤٠
البعد الرابع (التأثير)	٠,٠٤٨	٠,٠١٧	٠,٠٥١	غير دال	٠,١٦	٠,٠٢٥

يتضح من نتائج تحليل الانحدار وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (التمكين النفسي) كبعد عام على السلوك الإبداعي الذي تمارسه المعلمات إذ بلغت قيمة F (٢,٤١٦) وهي دالة عند مستوى (٠,٠٥) وتشير قيمة (R2) إلى قوة العلاقة بين المتغيرات حيث يفسر متغير التمكين النفسي (٦,٤%) من التباين في السلوك الإبداعي

الحالية أن بعدي (المعنى ، التأثير) لم يكن لهما اثر واضح على السلوك الإبداعي لدى المعلمات.

توصيات الدراسة :

- ١- العمل على نشر ثقافة التمكين النفسي بين المعلمين والمعلمات وتفعيل مبدأ المشاركة والعمل الجماعي كمدخل لتعزيز وتنمية الإبداع لديهم.
- ٢- تهيئة بيئة العمل بشكل يدعم التمكين من خلال تعزيز القيم والتقاليد التنظيمية التي تحث على ذلك.
- ٣- حث المديرين على تقديم الدعم المعنوي للمعلمين والمعلمات بإظهار الثقة في قدراتهم وتقديرهم لما يبذلونه من جهود مما يدعم شعورهم بفاعليتهم الذاتية .
- ٤- ضرورة إعادة النظر بصورة دورية في النظم والقواعد والإجراءات المعمول بها في مختلف المؤسسات التعليمية والمتعلقة بممارسة الأنشطة وذلك لزيادة دافعية المعلمين والمعلمات للعمل والإبداع .
- ٥- العمل على الحد من المعوقات التي تحد من ممارسة السلوك الإبداعي داخل المؤسسات التعليمية وتشجيع المعلمين والمعلمات على التخلص

للمعلمات ، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة كل من شوشة، أمير على المرسي (٢٠١١) ، دراسة المعاني ، أيمن عودة ؛ عقلة ، عبد الحكيم ٢٠٠٩ ، دراسة نافلة ، قدور ؛ فلاق، محمد ٢٠١١، دراسة Hulya ,G. C. & Gonul K. O. 2014. التي توصلت نتائجهم إلى وجود اثر ايجابي للتمكين النفسي على السلوك الإبداعي للعاملين ، وعند دراسة اثر كل بعد من أبعاد التمكين النفسي في السلوك الإبداعي الذي تمارسه المعلمات يتبين لنا وجود اثر ذي دلالة إحصائية لبعدي (الاستقلالية ، الكفاءة ) حيث نجد أكبر قيمة ل Beta تتمثل في هذين البعدين ، بينما لا يوجد اثر دال للبعدين الآخرين (المعنى ، التأثير ) كما اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة كل من Singh, M., & Sarkar, A. 2012 Najaf ,A.& Mostafa ، S. 2014 من حيث أن التمكين النفسي بأبعاده المختلفة له اثر كبير في الإبداع المهني لدى عينة المعلمين المختارة ، وان للتمكين النفسي تأثير ايجابي كبير على السلوكيات المبتكرة للمعلمين ولكنها اختلفت معها من حيث وجود اثر دال إحصائيا لبعدي (المعنى) على السلوك الإبداعي حيث أشارت نتائج دراستهم إلى أن شعور المعلم بقيمة ومعنى العمل الذي يؤديه يجعله أكثر انخراطا في وظيفته والتي تميل أيضا إلى أن يكون لها تأثير ايجابي على السلوك الإبداعي بينما أوضحت نتيجة الدراسة

- من حالات الخوف والقلق التي تحد من إبداعهم .
- ٦- أن تولي المؤسسات التعليمية المزيد من الاهتمام بتطوير ودعم المعلمين والمعلمات واعتماد التمكين كفلسفة وأسلوب جيد لنجاح تلك المؤسسات.
- المراجع :
- ١- أبا زيد، رياض ٢٠٠٩. "اثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن"، **مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية**، مجلد ٢٤ ، العدد ٢، قسم إدارة الأعمال، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- ٢- البشاشة، سامر عبد المجيد ٢٠٠٨. اثر التمكين الإداري في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، **المجلة العربية للعلوم الإدارية** ، الكويت ، المجلد ١٥ ، العدد ٢ ص ص ٢١٣-٢٥٥ .
- ٣- الجردى ، فراس محمد ٢٠١٢. التمكين النفسي مدخل نظري. **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة** - مصر، عدد ٣، ص ٧٤٧ - ٧٦٨.
- ٤- الرفاعي ، رجب حسنين ٢٠٠٩. تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والسلوك الإداري الابتكاري : دراسة ميدانية ،
- ٥- الزعبي، جمانة ٢٠٠٦ . عوامل المناخ التنظيمي المؤثرة في السلوك الإبداعي لدى المديرين في الوزارات الأردنية رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن".
- ٦- السالم، مؤيد سعيد ١٩٩٩. العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين. دراسة ميدانية في منشأة صناعية عراقية. **دراسات ، العلوم الإدارية** ، المجلد ٢٦ ، العدد ١ ص ص ٩٨-١١٣.
- ٧- الشريف، مها ٢٠١٢. كفاءة رفع في ودورة الإداري التمكين العاملين بالجامعات (دراسة تحليلية) ، **مجلة كلية التربية بالإسماعيلية** - العدد الرابع والعشرون ( الجزء الأول) سبتمبر ص ص ٢٩١ - ٣١٢ .
- ٨- الشمايلة ،أمين معن ٢٠٠٦. الأنماط الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالسلوك الإبداعي للمعلمين ، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات التربوية العليا ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، قسم الإدارة التربوية والأصول ، ص ص ٥-٩.

- ٩- الصرايرة ، حسين ٢٠١٢ . العلاقة بين ممارسة مديري مدارس محافظة الكرك للقيادة التحويلية والسلوك الإبداعي الفردي للمعلمين مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد ٢٦ (٥) . ١١٠٠ - ١١٢٥ .
- ١٠- الطراونة ، حسين ٢٠٠٦ . العلاقة بين التمكين الإداري في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات المالية الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة ، الكرك ، الأردن، ص ص ٩-٤ .
- ١١- الطعامنة، محمد؛ شريف، يونس ٢٠٠١ . الإبداع: مقوماته ومعوقاته، دراسة لآراء عينة من القيادات الإدارية في إطار عربي"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الثاني في الإدارة (القيادة الإبداعية في مواجهة التحديات المعاصرة للإدارة العربية ( ٦-٨ تشرين ثاني) المنظمة العربية ( المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ١٢- العتيبي، منصور ٢٠٠٦ . أنماط التفكير الإداري وعلاقتها بالقيادة التحويلية في مجال الإشراف التربوي من وجهة نظر بعض القيادات التربوية بالمملكة العربية السعودية . "أطروحة دكتوراه غير منشورة . جامعة أم القرى مكة المكرمة .السعودية، ص ص ١٩-٢٤ .
- ١٣- الكرداوي ، مصطفى محمد ٢٠١٠ . التمكين النفسي للعاملين بوصفه متغيرا وسيطا في العلاقة بين القيادة التحويلية و الانحرافات السلوكية داخل بيئة العمل الحكومي في مصر. المجلة العربية للعلوم الإدارية (الكويت) ، مج ١٨ ، ع ٢ ، ص ص ٢٣٨ - ٣٢٤ .
- ١٤- القاضي ، نجاح ٢٠٠٩ . التمكين الإداري لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في إقليم الشمال من وجهة نظرهم ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد الثالث والثلاثون (الجزء الثاني) ، ٦٢٥-٦٥٤ .
- ١٥- المالكي ، عبد الرحمن عبد الله ٢٠١٢ . العلاقة بين أنماط السلوك الإبداعي لدى تلميذ المرحلة الابتدائية وقدراته الابتكاري في مادة التربية الإسلامية . مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد ١٣ ، العدد ٣ ، سبتمبر، ص ٣٤٧-٣٧٣ .
- ١٦- المبيضين، محمد نيب؛ الطراونة ، محمد أحمد ٢٠١١ . اثر التمكين الإداري في السلوك الإبداعي لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية . دراسات ، العلوم الإدارية ، المجلد ٣٨ ، العدد ٢ ص ٤٨٠-٥٠٥ .
- ١٧- المجالي ، أمال ياسين ٢٠٠٩ . مدى توافر التعلم التنظيمي وأثره في ممارسة

- ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية. المجلد ١٢، العدد ١، ص ٦٢-٨١.
- ٢٣- شوشة، أمير على المرسي ٢٠١١. أثر تمكين العاملين على سلوكهم الإبداعي : دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع تكنولوجيا المعلومات بالمنصورة ، المجلة المصرية للدراسات التجارية - جامعة المنصورة . مجلد ٣٥ ، عدد ١ ، ص ص ٢٧-٢٨.
- ٢٤- عبد الحسين، صفاء جواد ٢٠١٢. اثر التمكين الإداري على الرضا الوظيفي لدى العاملين في هيئة التعليم التقني مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد الثاني والثلاثون .
- ٢٥- عبد الرحمن ، جلال سعد الملوك ٢٠٠٢. اثر إستراتيجية التمكين في تعزيز الإبداع المنظمي ، دراسة تحليلية في جامعة الموصل ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الموصل ص ص ٣-٨
- ٢٦- عساف ، عبد المعطي ١٩٩٥. مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة " مجلة الإداري، العدد ٦٢ ، السنة ١٧ ، ص ٢٩-٥٠.
- السلوك الإبداعي : دراسة ميدانية لآراء العاملين في مؤسسات الإقراض العامة الأردنية . دراسات ، العلوم الإدارية ، المجلد ٣٦ ، العدد ١ ، ص ٥٣-٧٧.
- ١٨- المعاني ، أيمن؛ عقله، عبد الحكيم ٢٠٠٩. التمكين الإداري وأثاره في إبداع العاملين في الجامعة الأردنية :دراسة ميدانية تحليلية ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد ٥ ، العدد ٢ ص ٢٣٤ - ٢٥٩.
- ١٩- حسن، ماهر زكي ٢٠١١. التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر، غزة ص ١٧
- ٢٠- حنورة ، مصري عبد الحميد ١٩٩٩. منظومة السلوك الإبداعي في مرحلة الطفولة . مجلة الطفولة العربية ، العدد الصفري، ٤٢ - ٤٧.
- ٢١- حوامدة ، باسم ٢٠٠٣. المناخ التنظيمي في مديريات التربية والتعليم وعلاقته بالإبداع الإداري لدى القادة التربويين في الأردن أطروحة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- ٢٢- راضي، جواد محسن ٢٠١٠. التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين: دراسة

- الأمنية والتدريبية ، المجلد ١٠ ، العدد ٢٠٠٦.
- 27- فرغلي ،محمد شعبان ؛ عثمان ،عفاف عبد اللاه ٢٠١١. علم النفس التربوي الأسس والتطبيقات ، ط١ مكتبة الرشد ، الرياض ،ص ص ٢٠١-٢٠٦.
- 28- محمد، اشرف السعيد احمد ٢٠١٢. تمكين المعلمين بمدارس التعليم العام وعلاقته بسلوك مواطنهم التنظيمية ، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP) العدد الثالث والعشرون ، الجزء الأول ، مارس ، ص ص ١٧٥-١٩٧.
- 29- محمد، مرسي محمد (٢٠٠١) . تنمية التفكير الابتكاري عند الأطفال ، المجلة العربية ، عدد ٢٨٨ ، ص ص ٥٨-٦٠.
- 30- نافلة ، قدور ؛ فلاق ،محمد ٢٠١١. أثر التمكين الإداري في إبداع الموظفين دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية (Orange). بحث مقدم إلى الملتقى الدولي بعنوان "الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة وتحليل تجارب وطنية ودولية المقام في جامعة سعد حلب - البليدة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير خلال الفترة من ١٨-١٩ مايو ص ص ١٠٢-١٢٧.
- 31- هيجان ، عبد الرحمن أحمد ١٩٩٥. كيف توظف التدريب من أجل تنمية الإبداع في المنظمات ؟ المجلة العربية للدراسات
- 32- Amro, A.& Dimitrios N. K. 2014. Linking an integrated approach of empowerment to employee creativity, *European Scientific Journal* June /SPECIAL/ edition vol.2 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431.
- 33- Andrea, S. W. ; Jeremy, N. B. ; Suzanne, C. S. ; Wenqing, D.2014. Automatically Detected Nonverbal Behavior Predicts Creativity in Collaborating Dyads Springer *Science+Business Media* New York J Nonverbal Behav DOI 10.1007/s10919-014-0186-0
- 34- Aryee,S.&Chen,Z.X.2006. Leader – member exchange in a Chinese context:Antecedents,the mediating role of psychological empowerment and outcomes. *Journal of Business Research* ,59:793-801.
- 35- Barry, D.M., & Kanematsu, H. 2006.“International Program to Promote Creative Thinking in Chemistry and Science,”*The Chemist*,83(2), pp. 10-14.
- 36- Biron, M. & Bamberger, P. 2010 The impact of structural empowerment on individual well-being and performance: taking agent performances, self-efficacy and operational constraints into account, *Human Relations*, 63(2), 163-191.
- 37- Chang ,L.&Liu,C.H.2008. Employee empowerment , innovative behavior and job productivity of public health nurses : Across-sectional questionnaire survey .*International Journal of Nursing Studies* .45 :1442-1448.
- 38- Cho, T., & Faerman, S. R.,2010. An integrative model of empowerment and individual's in-role and extra-role performance in the Korean public sector: Moderating effects of



- 
- 46- Kuo, H.T., Yin, T.J.C. & Li, I.C. 2007. Relationship between organizational empowerment and job satisfaction perceived by nursing assistant at long-term care facilities. *Journal of Clinical Nursing*, 17, pp.3059-3066.
- 47- Laschinger, H. K. S., Finegen, J. E., Shamian, J., &Wilk, P. 2004. A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 25,pp 527-545.
- 48- Logan, M. S. & Ganster, D.C. 2007. The effects of empowerment on attitudes and performance: the role of social support and empowerment beliefs, *Journal of Management Studies*, 44(8), pp1523-1550.
- 49- Mahmood, G. & Shahnaz, A. 2011 : Relationship Between Employee's Empowerment Dimensions and Creativity Improvement in Educational Organizations Middle-East *Journal of Scientific Research* 10 (2): pp213-217, 2011 ISSN 1990-9233© IDOSI Publications, 2011.
- 50- Manojlovich, M., & Laschinger, H. K. S. 2002. The relationship of empowerment and selected personality characteristics to nursing job satisfaction, *Journal of Nursing Administration*, 32(11) pp586-595.
- 51- Menon, S. T.1999: Psychological empowerment: Definition, measurement, and validation Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement, Vol 31(3), Jul, pp161-164.
- 52- Meyerson ,S.L. &Kline ,T.J.B.2008 : psychological and environmental employment: antecedents and consequences. *Leadership &Organization Development Journal* ,29 (5) : pp444-460
- organizational individualism and collectivism: *International Public Management Journal*pp1245-1253.
- 39- Chow ,I.H.,T.W.,Sha,Z.&Hong,J.2006. The impact of developmental experience, empowerment ,and organizational support on catering service staff performance .*Hospitality Management* .25:478-495.
- 40- Conger ,J.A.&Kanungo ,R.N.,1988 :The empowerment process : integrating theory and practice , *Academy of Management Review* , VOL.(19),No.(3), p.474 .
- 41- Gardenhour, C.R. 2008. Teachers Perceptions of Empowerment in Their Work Environments as Measured by the Psychological Empowerment Instrument. *Unpublished Doctorate Dissertation*, East Tennessee State University, U.S.A.pp2113-2114.
- 42- George, J. M. & Brief, A. P. 2000. Feeling good doing good: A conceptual analysis of the mood at work organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), pp.310-329.
- 43- Guangping ,W. & Peggy ,D. L.2009 : Psychological Empowerment and Job Satisfaction An Analysis of Interactive Effects , *Group & Organization Management* Volume 34 Number 3 June pp 271-296 .
- 44- Hulya ,G. C. & Gonul ,K. O. 2014. Linking Psychological Empowerment, Individual Creativity and Firm Innovativeness: A Research on Turkish Manufacturing Industry , *Business Management Dynamics*, Vol.3, No.10, Apr, pp.01-13.
- 45- Jusoff ,K. 2009 : The empact of psychological employment on lecturers , innovative behavior in Malaysian Private Higher Education Institiions , *Canadian Social Science* , Vol )5( , No.(4) ,P56 .
-

- 
- 60- Spreitzer ,G.De Janasz ,S & Quinn,R. 1990 . Empowered to lead : the role of psychological empowerment in leadership .*Journal of Organizational Behavior* , 20 (4) : pp511-562 .
- 61- Stein ,A. 2015. Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity: The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment *Journal of Leadership and Organizational Studies* January 19,pp 1231-1247.
- 62- Thomas, K. W. & Velthouse, B. A., 1999. "Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Motivation", *Academy of Management Review*, Vol. 15,N. 4
- 63- Thorlakson, A.J.H., & Murray, R.P. 1996. An empirical study of empowerment in the workplace. *Group and Organization Management*, 21(1),pp 67-83.
- 64- Tierney, P., Farmer, S. M. & Graen, G. B. 1999. An Examination Of Leadership And Employee Creativity: *The Relevance Of Traits And Relationships*, *Personnel Psychology*, 52, pp. 591-620.
- 65- Tsaur,S.H.,&Yang,W.Y.2011. Do job characteristics lead to employee creativity in travel agencies? *International Journal of Tourism Research* .13 (12) : pp191-204.
- 66- Wallach ,V.A.&Mueller , C.W.2006. Characteristics and Organizational predictors of psychological employment among professionals within :an exploratory study. *Administration in social Work* , 30 (1) :pp95-113.
- 67- Wei,F.,Yuan,X.&Di,Y.2010.Effects of transactional leadership, psychological empowerment and empowerment climate on creative performance of subordinates : Across-level study . *Front Business Research* .4(1) :pp 29-46.
- 53- Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G. & Fuller, J. , 2001. The Influence Of Empowerment And Job Enrichment On Employee Loyalty In A Downsizing Environment, *Group & Organization Management*, 26(1), pp. 93-113.
- 54- Najaf, A.& Mostafa, S.2014. The relationship between psychological empowerment and professional commitment of selected physical education teachers in Khuzestan province, Iran, *European Journal of Experimental Biology*, 2014, 4(4):pp147-155.
- 55- Shalley, C., Gilson, L. & Blum, T. 2000. Matching Creativity Requirements And The Work Environment: Effects On Satisfaction And Intentions To Leave, *Academy Of Management Journal*, 43(2), pp. 215-223.
- 56- Shalley, C., Zhou, J. & Oldham, G. 2004. The Effects Of Personal And Contextual Characteristics On Creativity: Where Should We Go From Here?, *Journal Of Management*, 30(6), pp. 933-958.
- 57- Singh, M., & Sarkar, A. 2012. The relationship between psychological empowerment and innovative behavior: A dimensional analysis with job involvement as mediator. *Journal of Personnel Psychology*, 11, pp127-137.
- 58- Sigler H.T., Pearson C.M. 2000. Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture And Perceptions Of Empowerment, *Journal of Quality Management*, 5, pp. 27-52.
- 59- Spreitzer , G.M. 1995. psychological employment in the workplace : dimensions , measurement and validation . *Academy of Management Journal* ,38 :pp1442-1465 .
-

---

Leadership and Employee Creativity:  
The Influence of Psychological  
Empowerment, Intrinsic Motivation,  
and Creative Process Engagement ,  
*Academy of Management Journal*  
v53(1) , pp107-128.

68- Wells, D. , Donnell, Thomas, A.,  
Mills S. & Miller M. 2006. Creative  
deviance: a study of relationship  
between creative behavior and the  
social construct of deviance. (EJ  
765300). *College Student Journal*,  
40(1),pp 74-77.

69- Xiaomeng, Z. & Kathryn, M. B.  
2010 . Linking Empowering