

اثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية
دراسة حالة مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى

**The Impact of Psychological Empowerment in Motivating the Creative Behavior
of Employees in Economic Company
A Case Study Swidi Cable Company in Ain Defla Province**

موسى عزوز¹، نذيرسي احمد²

Moussa azouz¹, nadir siahmed²

¹ مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية في الجزائر، جامعة البليدة 2، em.azouz@univ-blida2.dz

² مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية في الجزائر، جامعة البليدة 2، siahmed_nadir@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2022/06/ 30

تاريخ القبول: 2022/06/ 11

تاريخ الاستلام: 2022/04/ 20

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التمكين النفسي بأبعاده في تحفيز السلوك الإبداعي للعاملين بمؤسسة "السويدي كابل"، وبالتالي دوره في تحسين أداء المؤسسة، وتم ذلك اعتمادا على المنهج الوصفي في جانبها النظري، وتصميم استبيان كأداة لجمع البيانات من أجل الدراسة الميدانية، وتم توزيعه على عينة تعدادها 180 عاملا، وتحليلها ومعالجتها باستخدام برنامج SPSS 25.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات حددت طبيعة العلاقة، والتأثير بين متغيراتها الرئيسية وبما يعزز صحة وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للتمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسة، وهذا ما يعود بالفائدة على أداء المؤسسة.

كلمات مفتاحية: التمكين النفسي، السلوك الإبداعي.

تصنيفات JEL : M10، M12

Abstract:

This study targeted to know the impact of psychological empowerment in motivating the creative behavior of Suidi Cable company's employees, and thus its role in improving the company's performance through backing on descriptive approach in its theoretical side and the by the design of questionnaire as data collection tool for the practical aspect, it was distributed to a sample of 180 workers and was analyzed through applying SPSS program.

The study reached set of ramifications that determined the correlation and the effect between its variables in way that enhances the existence's validity of a statistically impact relation for psychological empowerment in inspiring the creative behavior of employees and that pays back the company's performance.

Keywords: psychological empowerment, creative behavior.

JEL Classification Codes: M10, M12.

1. مقدمة:

أصبحت بيئة الأعمال التي تنشط فيها المؤسسات في الوقت الحالي باختلاف أحجامها وأنشطتها تتسم بالتعقيد والتعدد، وذلك بسبب ظهور متغيرات جديدة متسارعة زادت من حدة الصراع بينها على البقاء في النشاط، ومن بين أهم المتغيرات نجد التكنولوجيا والانفجار المعرفي ووفرة المعلومات وتعدد مصادرها وكذا زيادة حدة المنافسة، من اجل ذلك أصبح لزاما على المؤسسات لمجابهة مكونات بيئتها التفكير بطرق إبداعية وغير مألوفة وذلك بإنتاج سلع وخدمات مبتكرة وغير تقليدية، لذلك أصبح الاهتمام بالموارد البشري الشغل الشاغل لكل المؤسسات المعاصرة، خصوصا كيفية تنمية وتحفيز سلوكه الإبداعي الذي يمثل ذلك الحافز الذي يسمح له بالتفكير بأسلوب إبداعي، ينتج عنه عمليات جديدة، منتجات جديدة أو أسواق جديدة. ولتنمية هذا السلوك الإبداعي ابتكرواد الأعمال والباحثون في مجال إدارة الأعمال مداخل إدارية حديثة، همها الأول العمل على توفير الظروف الملائمة لتحفيز هذا الأخير وبالتالي الرفع من أداء المؤسسات بصفة عامة، ومن أهم المداخل والأساليب الإدارية الحديثة نجد التمكين النفسي الذي يمثل تلك المدركات الحسية التي يتم من خلالها تحفيز الأفراد على تحمل المسؤوليات وزيادة دافعيتهم نحو العمل بكفاءة وفعالية، عن طريق توفير الظروف المناسبة لنشاطهم داخل هته المؤسسات والقضاء على كل ما يعيق السير الجيد لمهامهم، وانطلاقا مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية: كيف يؤثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي بمؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى؟

وللإجابة على هذه الإشكالية نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى تطبيق أبعاد التمكين النفسي في مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى؟
- ما مستوى السلوك الإبداعي في مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى؟
- هل يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين النفسي والسلوك الإبداعي لدى العاملين بمؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى؟

فرضيات الدراسة: للإجابة على هذه الإشكالية والأسئلة الفرعية تم صياغة الفرضيات كما يلي:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للتمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لدى عمال المؤسسة محل الدراسة.

ويندرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للمعنى كبعد من أبعاد التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لعمال المؤسسة محل الدراسة:
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للكفاءة كبعد من أبعاد التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لعمال المؤسسة محل الدراسة:
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للحرية كبعد من أبعاد التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لعمال المؤسسة محل الدراسة:
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للتأثير كبعد من أبعاد التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لعمال المؤسسة محل الدراسة:

اثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى

منهج الدراسة:

من أجل التحليل والتفصيل في موضوع البحث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي حيث يسمح هذا المنهج بعرض مختلف المفاهيم الفكرية والنظرية المتعلقة بمفهوم التمكين النفسي والسلوك الإبداعي، أما في الجانب التطبيقي فقد اعتمدنا على أسلوب التحليل باستخدام أداة الاستبيان وبرنامج SPSS من أجل القياس.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تدرسه، والذي يتناول أثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي، فالتمكين النفسي يعتبر نهجا حديثا تسعى كل مؤسسة مهما كان طابعها تبنيه باعتباره من احدث المداخل في مجال إدارة الموارد البشرية، كما يعتبر من أفضل السبل التي تتماشى مع التغيرات الكبيرة التي تشهدها بيئة الأعمال في الوقت الراهن، وكذلك صلتها بموضوع السلوك الإبداعي الذي يعتبر من المفاهيم التي أخذت مؤخرا الكثير من الاهتمام، من قبل المنظمات باختلاف أنواعها وأنشطتها والباحثين الأكاديميين ورواد الأعمال، والأهمية البالغة التي تكتسبها هذه الدراسة كذلك فتكمن في التعرف على اثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي.

أهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى الوصول لجملة النقاط التالية:

- الوقوف على أهم المفاهيم النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة؛
- قياس مقدار كل من التمكين النفسي والسلوك الإبداعي في المنظمة محل الدراسة؛
- معرفة أثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي.

2. الإطار النظري للتمكين النفسي والسلوك الإبداعي

1.2 التمكين النفسي:

مفهوم التمكين النفسي:

يعتبر التمكين النفسي من المداخل الحديثة التي اهتم بها الباحثون في ميدان الموارد البشرية، نظرا لبروز الحاجة الملحة لتطوير أداء الأفراد ومهاراتهم وسلوكهم داخل منظمات الأعمال بشتى أنواعها وأهدافها، حيث ظهر هذا المفهوم في الربع الأخير من القرن الماضي وشهد العديد من التعاريف التي تختلف باختلاف توجهات أصحابها، لكن قبل التطرق إلى تعريف التمكين النفسي كان لزاما علينا تعريف التمكين:

عرف Hellviegel وآخرون التمكين على انه "العملية التي يتم بموجبها إعطاء أو منح العاملين السلطة، المهارات والحرية... للقيام بوظائفهم"، كما أن هذا التعريف اتفق مع تعريف Schermerhorn الذي اعتبر أن التمكين هو "العملية التي يقوم المديرين من خلالها بمساعدة العاملين على اكتساب المهارات والسلطة التي يحتاجونها لاتخاذ القرارات التي تؤثر فيهم وفي عملهم" (مطلق الدوري و علي صالح، 2008، صفحة 13). وعرف التمكين على انه إعطاء العاملين الصلاحيات والمسؤوليات، ومنحهم الحرية لأداء العمل بطريقتهم دون تدخل مباشر من الإدارة، مع توفير كافة الموارد وبيئة العمل المناسبة، وتأهيلهم مهنيا وسلوكيا لأداء العمل مع منحهم الثقة المطلقة (قريقة و بوعزة، 2019، صفحة 37).

أما التمكين النفسي فعرفته Spreitzer في أبحاثها على انه "أداة تحفيز ذاتية تظهر من خلال أربعة مدركات نفسية تحفز الفرد على القيام بدوره في العمل وهي كل من: المعنى، الكفاءة، الحرية والتأثير"، كما اعتبرت Spreitzer الافتقار إلى أي من المدركات السابقة سيؤدي إلى التقليص من درجة التمكين النفسي وان لم يكن القضاء عليه تماما (SPREITZER, 1995, pp. 1443-1444)، أما Lashley فعرف التمكين النفسي على انه "عملية منح الموظفين الاستقلالية من خلال مشاركة المعلومات الصحيحة وتوفير الظروف المساعدة للتأثير على الأداء الوظيفي للمنظمة، ومكافأة الموظفين على المساهمات

المقدمة وجعلهم قادرين على اتخاذ قرارات مؤثرة بينهم" (شيخي و اخرون، 2020، صفحة 75)، كما عرف كل من Conger et Kanungo واللذان يعتبران من رواد الباحثين حول مفهوم التمكين النفسي على انه "عملية تعزيز الشعور بالفاعلية الذاتية لدى أفراد المنظمة من خلال تحديد العوامل المسببة للعجز والعمل على تحييدها عن طريق الممارسات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية" (قده و نعرورة، 2020، صفحة 797).

ويرى الباحثان على أن التمكين النفسي هو عبارة عن عملية تحفيزية لها مدركات نفسية تتمثل في القيام بعمل ذو معنى مع القدرة على أدائه والاستقلالية والحرية التامة في ذلك والقدرة على التأثير بهذا العمل.

ابعاد التمكين النفسي:

تتمثل أبعاد التمكين النفسي في:

- المعنى: وهو الإحساس بالجدوى، ويعني مدى إدراك الفرد أن المهام التي يؤديها ذات معنى وقيمة بالنسبة له وللآخرين، ويتحقق ذلك من خلال حدوث التوافق بين أهداف وقيم ومعتقدات الفرد من جهة، مع متطلبات وادوار العمل من جهة أخرى، فإذا كانت النظرة هنا منسجمة وإيجابية فان الوظيفة تصبح ذات معنى وقيمة، وبالتالي يصبح عمل الفرد محركا له ويدفعه إلى الولاء والالتزام (جوال، 2015، صفحة 113).

- الكفاءة : وهي إيمان الفرد بقدرته الذاتية ومعارفه والتي تؤهله لأداء عمله بمهارة ونجاح، ويمكن تعزيز الشعور بالكفاءة عن طريق الإشراف الفعال والتدريب على مهارات اتخاذ القرار والمبادرة والابتكار والذي يتحقق عند القيام بالتغذية العكسية للأداء، وإيجاد بيئة داعمة للتفكير والإبداع (برني، 2015، صفحة 81).

- الحرية: يقصد بها امتلاك العاملين الحرية في أداء أعمالهم بالشكل الذي يرونه مناسباً، ويحقق الأهداف المطلوبة منهم (الرميدي و طالعي، 2019، صفحة 115)، ويعتبر هذا البعد من أهم الأبعاد في عملية التمكين النفسي لان تقييد وضبط نشاطات الأفراد بالقرارات واللوائح والاعتماد على المركزية في اتخاذ القرارات يحد من حرية تدخلهم لمعالجة المشاكل التي يتلقونها يوميا، هذا ما يعيق روح المبادرة والتفكير في حلول قد تكون في الكثير من الأحيان فريدة من نوعها.

- التأثير: ويعني اعتقاد الفرد بان له تأثير على القرارات التي يتم اتخاذها والسياسات التي تضعها المنظمة خاصة المتعلقة بعمله (ضيف و قاسمي، 2017، صفحة 298).

أهمية التمكين النفسي:

تكمن أهمية التمكين النفسي في:

- التمكين النفسي يمثل وسيلة إدارية تهدف إلى مساعدة الأفراد العاملين في التغلب على التنافر والانحراف الشعوري، كما أن الانسجام الشعوري يمكن أن يحدث متى تبنت الإدارة المدخل النفسي للتمكين (كاظم طاهر الحسني، 2015، صفحة 174):

- التمكين النفسي يمثل حافز يعمل على الرفع من أداء الأفراد وتحسين مردوديتهم وبالتالي ينعكس ذلك على أداء المنظمة ككل؛

- إن التمكين النفسي يمنح حرية التصرف للأفراد ويحملهم مسؤولية هذا التصرف وهذا ما يسمح للعاملين في مختلف المستويات الإدارية التدخل لحل المشكلات حال وقوعها؛

- إن التمكين النفسي يسمح بتفجير الطاقات الإبداعية والابتكارية للأفراد وذلك راجع للحرية في اتخاذ القرارات التي يتمتعون بها وكذلك مشاركة المعلومات والاتصالات بين فرق العمل المختلفة؛

2.2 السلوك الإبداعي:

مفهوم السلوك الإبداعي:

إن المتمعن في عبارة السلوك الإبداعي يلاحظ أنها تحتوي على كلمتين هما السلوك والإبداع، لذلك قبل تعريف السلوك الإبداعي نقوم بتعريف الكلمتين السابقتين للإلمام بالمفهوم الشامل لهذا الأخير.

اثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى

مفهوم السلوك: هو كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي أو تفكير أو كلام أو مشاعر أو انفعالات، وإذا ما صادفت هذه المثيرات الفرد في العمل أو التنظيم الذي يعمل فيه، سمي سلوكه الصادر كاستجابة لهذه المثيرات بالسلوك التنظيمي، وهذه المثيرات قد تكون على سبيل المثال أقوال، أفعال، سياسات، قرارات، ضغوط، علاقات... الخ، وكلها قد تصدر عن فرد أو مجموعة من التنظيم ككل (خليفي وآخرون، 2020، صفحة 71).

مفهوم الإبداع: الإبداع هو القدرة على إنتاج أفكار مبتكرة، وليس القدرة على إعادة إنتاج أفكار موجودة مع اختلافات طفيفة فقط، فالإبداع أسلوب لتوليد الأفكار، لاسيما تلك التي تناسب حل المشكلات المؤسسية (جريسكيفيتش و تايلور، 2009، صفحة 09)، كما عرف الإبداع على انه خلق قيمة أو إنتاج فكرة جديدة مفيدة، سواء كانت تتعلق بإنتاج سلع أو خدمة أو الوسائل والإجراءات والممارسات التي تتعلق بالاستراتيجيات والسياسات والبرامج التنظيمية وذلك من خلال أفراد يعملون معا في نظام اجتماعي معقد (WOODMAN & AL, 1993, p. 294).

مفهوم السلوك الإبداعي: تم إطلاق مصطلح السلوك الإبداعي في سنة 1980 والذي يعني توليد وترويج وفهم الأفكار الجديدة في إطار دور العمل، أو مجاميع العمل أو المنظمة من اجل الاستفادة من أداء الأدوار أو المجموعة أو المنظمة، على الرغم من أن الإبداع يرتبط ارتباطا وثيقا بالابتكار، إلا أن السلوك الإبداعي ينطوي على أكثر من كونه مبتكرا (DORNER, 2012, p. 11)، وهناك من يعتبر السلوك الإبداعي محصلة لمجموعة قرارات يتخذها الفرد، تبدأ بالإدراك للموقف القائم، ويتبعها الاهتمام وجمع المعلومات ومن ثم تقييم البدائل المتاحة وبعدها تجريب هذه البدائل، وأخيرا تبني سلوك أو فكرة معينة أو رفضها (مكيد و يحيوي، 2015، صفحة 191)، في حين يرى Zipple أن السلوك الإبداعي يعني "كيفية التفكير بعيدا عن السياقات التقليدية، مع استحضار كل أشكال المغامرة في تبني عمليات التغيير ودعمه، بما يحقق تحولات إبداعية في بيئة المنظمات وعملياتها" (يوسفي، 2018، صفحة 125)، وكتعريف مختصر وشامل للسلوك الإبداعي يمكن القول بأنه الطريق المؤدي إلى الإبداع.

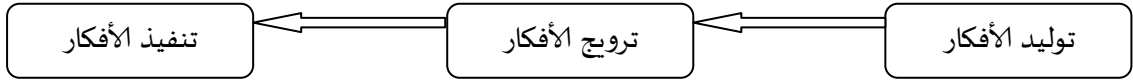
أبعاد السلوك الإبداعي:

تعددت تصنيفات الباحثين حول تحديد أبعاد السلوك الإبداعي، والتي تعد عامل ضروري وشرط أساسي لوجوده حيث أشار Janssen إلى الأبعاد التالية والتي تمثل في نفس الوقت مراحل للسلوك الإبداعي والتي سنعتمدها في دراستنا هته (القرغولي وآخرون، 2020، صفحة 263):

- توليد الأفكار: ويعتبر أول بعد وفي نفس الوقت أول مرحلة للسلوك الإبداعي، ويتضمن قيام الأفراد بالدراسة عن طرق وتقنيات أو أدوات عمل جديدة وتوليد حلول أصيلة للمشاكل وإيجاد طرق ومداخل جديدة لتنفيذ المهام.
- ترويج الأفكار: ويتم في هذه المرحلة محاولة تشجيع أفراد المنظمة الفاعلين ليكونوا متحمسين تجاه الأفكار الإبداعية المطروحة أمامهم، مع محاولة إقناعهم على دعم تلك الأفكار، وهذا يتطلب انخراط صاحب الفكرة بالأنشطة الاجتماعية لحشد المؤيدين والداعمين لأفكاره المبدعة، وذلك من اجل بناء تحالف قوي يضمن تبني الفكرة وتنفيذها.
- تنفيذ الأفكار: وتمثل المرحلة والبعد الأخير في السلوك الإبداعي، وتعني تحويل الأفكار المبتدعة إلى نتائج فعلية ذات قيمة، حيث انه عندما يتم إنشاء الفكرة وإيجاد الدعم يجب أن تنفذ وتوضع موضع التنفيذ، لذلك فان هذه المرحلة من السلوك الإبداعي تتمثل في إكمال الفكرة من خلال تحويلها إلى تطبيق مفيد (جسدي أو فكري)، والذي يمكن لاحقا نقله وتحويله إلى الآخرين (PUKIENE, 2016, p. 16).

كما يمكن توضيح أبعاد السلوك الإبداعي في الشكل التالي:

الشكل 01: أبعاد السلوك الإبداعي



Source: (PUKIENE, 2016, p. 14)

متطلبات تحقيق السلوك الإبداعي:

- إن تشجيع وتنمية السلوك الإبداعي لدى الأفراد في مختلف المنظمات يتطلب توفير مجموعة من العناصر والتي تعتبر كمحفزات للسلوك الإبداعي وتتمثل في (يوسفي، 2018، صفحة 127):
- تحسين المناخ العام للمنظمة، وجعله أكثر انفتاحاً وتبادلاً للخبرات، وتقبلاً للرأي والرأي الآخر؛
- تشجيع الأداء الإبداعي ودعم المبدعين من خلال الدراسة الجادة لأفكارهم ولو بدت غريبة للوهلة الأولى؛
- التخلص من الإجراءات الروتينية المعقدة التي تحول دون إطلاق الأفكار والإبداع؛
- استخدام مثيرات اجتماعية تساعد على إنشاء مناخ ملائم وعلاقات ايجابية غير رسمية، وتساعد في دعم وتطوير علاقات العمل، وتسمح بالإبداع الحر البعيد عن القوالب الرسمية الجامدة؛
- مساندة المسؤولين للأفكار والممارسات الإبداعية ودعمهم لها؛
- بث الثقة بالنفس والتأكيد على كل فرد قادر على الإبداع طالما توفرت لديه عوامل الإبداع ومناخه المناسب؛
- تشجيع استخدام الأساليب العلمية التي تسهم في إثارة الفكر وتوليد روح الإبداع.

3.2 علاقة التمكين النفسي بالسلوك الإبداعي:

يؤكد مفهوم التمكين على أن القدرات الإبداعية موجودة لدى الأفراد، وأن المطلوب هو توفير الموارد والفرص لها كي تنطلق من عقالها وتتصرف بكفاءة وفعالية (القريوتي و العنزي، 2006، الصفحات 286-287)، فتحسين مستوى أداء الموظف ورفع مستوى الرضا لديه من الأمور الأساسية التي تتمخض عن تطبيق مفهوم التمكين في الإدارة، ففكرة تحسين أداء الموظفين هي فكرة ذات أهمية كقوة دافعة ومحصلة هامة تقف خلف برامج التمكين، فالموظف هو المستفيد الأول من برامج التمكين، لأن المؤسسة التي تحاول تمكين موظفيها تحاول أيضاً أن تمنحهم ثقتها وسلطانها وصلاحياتها ومكافآتها وتحاول أن تمنحهم استقلالية وحرية في التصرف (ملحم، 2009، صفحة 111)، إن توفير الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي (المعنى، الجدارة، الاستقلالية والتأثير) تزيد من قدرة الأفراد على التحكم فيما يؤديه من أعمال (الكرداوي، 2011، صفحة 08)، كما أشارت العديد من الدراسات إلى وجود صلة بين التمكين النفسي والمرونة الفردية، اللذان يسهمان في السلوك الإبداعي وهما بالتالي يرتبطان بدراسة حالات المنظمات الريادية، ويصور Nwankwo and Akam التمكين النفسي كعامل جوهري لدفع الأفراد تجاه المغامرات والجرأة في التوجهات والانجاز (كاظم طاهر الحسني، 2015، صفحة 177)، إن المتمتعين في مفهوم التمكين النفسي يلاحظ انه عبارة عن عملية إعطاء السلطة والثقة والحرية وبالتالي المهارات اللازمة للأفراد للقيام بمختلف النشاطات داخل المنظمة، وهته كلها عبارة عن أدوات تحفيزية ومتطلبات لاستثارة الخيال الواسع لهم للتفكير بطرق وأساليب إبداعية، وعليه يمكن اعتبار التمكين النفسي من الركائز الأساسية المحفزة والداعمة للسلوك الإبداعي.

اثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى

3. الدراسة الميدانية

1.3 منهجية الدراسة الميدانية:

مجتمع الدراسة: مجتمع الدراسة هو مجموعة عناصر لها خصائص مشتركة، وهي الجماعة التي يهتم بها البحث والتي يريد الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم عليها، ويتمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة في جميع عمال وموظفي مؤسسة "السويدي كابل" بالمنطقة الصناعية لولاية عين الدفلى بمجموع يد عاملة قدرها 600 عامل.

عينة الدراسة: العينة هي مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة وتحمل كل خصائصه، وقد ارتأينا أن تكون عينة دراستنا مكونة من 180 عاملا بمؤسسة "السويدي كابل"، موزعة على الفئات (إطار سامي، إطار، عون تتحكم وعون تنفيذ).

والجدول التالي يوضح الإحصائيات الخاصة بالاستبيان:

الجدول 01: عدد الاستبيانات الموزعة والمستردة من عينة الدراسة.

الاستبيان		البيان
النسبة	العدد	
100%	180	عدد الاستثمارات الموزعة
5%	9	عدد الاستثمارات المفقودة
0%	0	عدد الاستثمارات الملغاة
95%	171	عدد الاستثمارات المعتمدة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على استمارات الاستبيان.

أداة الدراسة: الاستبيان من الأدوات التي يستخدمها البحث العلمي من أجل جمع المعلومات لتحليل الظواهر وإعطائها نتائج يمكن تحقيقها ووصفها على أرض الواقع، فالاستبيان هو مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعد بغرض الحصول على آراء الباحثين حول ظاهرة معينة، وقد قمنا بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة من أجل تصميم هذا الاستبيان وقد تم فيه شرح بعض المصطلحات من أجل إعطاء فكرة عامة عن الموضوع، كما تضمن ثلاثة أجزاء: حيث شمل الجزء الأول عبارات خاصة بوصف البيانات الشخصية لأفراد العينة المقصودة، والجزء الثاني احتوى عبارات خاصة بأبعاد التمكين النفسي والذي يمثل المتغير المستقل وقد تم قياسه بمقياس Spreitzer وتتمثل في (المعنى، الكفاءة، الحرية والتأثير)، أما الجزء الثالث فاحتوى عبارات خاصة بالمتغير التابع والمتمثل في السلوك الإبداعي والذي عبر عنه بالأبعاد (توليد الأفكار، ترويج الأفكار وتنفيذ الأفكار)، وقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي لقياس مجالات تحديد درجة الأهمية للعبارات والأجزاء المكونة للاستبيان وفيما يلي طريقة قياس أوزان ليكارت الخماسي:

الجدول 02: توضيح أوزان مقياس ليكارت الخماسي

موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثين

ولتحديد فئة قيم المتوسط الحسابي يتم إيجاد المدى (RANGE) ويمثل (أكبر قيمة - أصغر قيمة) أي 5-1=4 ثم قسمة المدى على عدد الفئات 5/4=0,8 وبعد ذلك يضاف (0,8) إلى الحد الأدنى للمقياس فتصبح الأوزان كالتالي:

الجدول 03: تحديد درجة الاستجابة حسب المتوسط الحسابي

[5 - 4,2]	[4,2 - 3,4]	[3,4 - 2,6]	[2,6 - 1,8]	[1,8 - 1]	المتوسط الحسابي
عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا	درجة الاستجابة

المصدر: من إعداد الباحثين

صدق وثبات أداة الدراسة: المقصود بصدق الأداة هو التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، ولا تقيس لنا شيئا آخر خارج مجال الدراسة، أما ثبات أداة الدراسة فهو الدرجة التي تحقق فيها هذه الأخيرة النتائج نفسها في حالة تكرار الدراسة عدة مرات، أي التحصل على نفس النتائج إذا أعيد تطبيق الاستبيان على نفس العينة في نفس الظروف وفي أوقات مختلفة، وقد تم التأكد من صدق أدواتنا بحساب معاملات الارتباط الفاكرونباخ بين كل أجزاء الدراسة ومحورها، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول 04: معامل الفاكرونباخ بين درجة كل جزء من الاستبيان والدرجة الكلية له.

معامل الارتباط	العبارات	جزء الدراسة
**0.829	16-1	التمكين النفسي
**0.652	28-17	السلوك الإبداعي
**0.864	28	صدق أداة الدراسة

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومعطيات Spss

يظهر الجدول 04 وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين عبارات بناء كل جزء من أجزاء الدراسة، مما يدل على وجود مصداقية لأداة البحث، أي أن جميع معاملات الارتباط في جميع أجزاء الاستبيان دالة إحصائيا عند مستوى معنوية $0.05 = \alpha$ ، وعليه تعتبر جميع أجزاء الاستبيان صادقة وقابلة لقياس ما وضعت لقياسه، كما أظهر الاستبيان معاملا عاليا من الثبات للدراسة ككل بلغ 0.864، وهو معامل ثبات مرتفع في الدراسات الاجتماعية مما يشير إلى ثبات نتائج الدراسة. الأساليب الإحصائية المستخدمة للإجابة على الإشكالية المطروحة:

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي "Statistical Package For Social Sciences" والمعروف اختصارا بـ "SPSS" قصد تحقيق أهداف الدراسة، اختبار فرضياتها وتحليل مختلف البيانات التي تم تجميعها وتوضيح العلاقة بين متغيري الدراسة وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- ✓ اختبار "ألفا كرونباخ" لمعرفة ثبات الاستبيان؛
- ✓ معاملي الارتباط والتحديد لقياس العلاقة الارتباطية بين أبعاد التمكين النفسي والسلوك الإبداعي ودرجة التأثير بينهما؛
- ✓ التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص أفراد العينة وتحديد نسب إجاباتهم على أجزاء الدراسة؛
- ✓ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة درجة إستجابة أفراد الدراسة لعبارات الاستبيان ومحاوره حسب درجة الأهمية؛
- ✓ تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس اثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

2.3 مناقشة النتائج المتحصل عليها:

التحليل الوصفي لخصائص العينة: بعد حصولنا على إستمارات الاستبيان من قبل العينة المدروسة، تم تفرغ معطياتها في برنامج Spss من أجل الحصول على النتائج لتحليلها وتفسيرها، وعليه نبدأ عرضنا لنتائج الاستبيان الخاصة بالعينة محل الدراسة والتي شملت 171 إطار سامي، إطار، أعوان تحكم وأعوان تنفيذ، حيث كانت المعلومات الشخصية للعينة محل الدراسة تتمحور حول الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية والوظيفة.

اثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى

الجدول 05: توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية.

المتغير	العنوان	التكرار	نسبته المئوية
الجنس	ذكر	147	86%
	أنثى	24	14%
	المجموع	171	100%
السن	اقل من 30 سنة	45	26,3%
	من 30 الى 40 سنة	99	57,9%
	من 40 الى 50 سنة	21	12,3%
	اكثر من 50 سنة	6	3,5%
	المجموع	171	100%
المؤهل العلمي	اقل من بكالوريا	24	14%
	تكوين مؤهل	39	22,8%
	ليسانس	42	24,6%
	مهندس	54	31,6%
	دراسات عليا	12	7%
	المجموع	171	100%
الخبرة المهنية	اقل من سنة	15	8,8%
	من سنة الى 5 سنوات	48	28,1%
	من 5 الى 10 سنوات	42	24,6%
	اكثر من 10 سنوات	66	38,6%
	المجموع	171	100%
الوظيفة	اطار سامى	30	17,5%
	اطار	75	43,9%
	عون تحكم	27	15,8%
	عون تنفيذ	39	22,8%
	المجموع	171	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبناء على معطيات Spss.

نلاحظ من الجدول 05 أن أعلى نسبة من أفراد عينة الدراسة هم من فئة الذكور، حيث بلغ عددهم 147 ذكر بنسبة مئوية تقدر بـ 86%، في حين بلغ عدد الإناث 24 بنسبة مئوية تقدر بـ 14%، أي ارتفاع نسبة الذكور في مقارنة مع نسبة الإناث، وهذا يرجع إلى طبيعة عمل المؤسسة والمتمثل في العمل بدوام الأربعة والعشرين ساعة وسبعة أيام على سبعة دون انقطاع، وكذلك إلى المجهود البدني الذي تتطلبه التجهيزات المختلفة في المصنع وهو ما لا يتماشى مع الطبيعة المرفولوجية للمرأة، لذلك نجد بعض النساء يتمركزن في مجال الإدارة والتسيير فقط، كما نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة أعمارهم ما بين 30 إلى 40 سنة، حيث بلغ عددهم 99 فردا بنسبة مئوية تقدر بـ 57,9%، ويعني أن أكثرهم من الشباب، ثم تأتي الفئة العمرية أكثر من 50 سنة كأدنى فئة بنسبة مئوية تقدر بـ 3,5%، لأن المؤسسة تحتاج إلى فئة الشباب أكثر وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة وكذلك لحداتها في النشاط في الجزائر، كما يبين الجدول السالف الذكر أن أعلى نسبة من أفراد العينة من فئة المهندسين، حيث بلغت 54 فردا بنسبة مئوية تقدر بـ 31,6%، تليها فئة حاملي شهادة الليسانس بنسبة 24,6%، وتأتي فئتي الدراسات العليا وأقل من بكالوريا بأدنى نسبتيهما وتقدران بـ 7% و14% على التوالي، أي أن أكثر أفراد عينة الدراسة حاملون لشهادات جامعية عليا وهذا يدل على استثمار مؤسسة السويدي كابل للكفاءات الجامعية وخصوصا فئة مهندسي الدولة، وذلك بسبب الأنشطة اليومية في الإنتاج، والتي تعتمد على تقنيات وتجهيزات عالية الدقة تحتاج إلى هذه الفئة المتخصصة في هكذا مجالات من أجل تشغيلها، ويشير الجدول كذلك إلى أن أعلى نسبة من خبرة أفراد العينة هي من فئة أكثر من 10 سنوات حيث بلغ عددهم 66 فردا بنسبة مئوية تقدر بـ 38,6%، في حين تشكل فئة أقل من سنة أدنى نسبة وتقدر بـ 8,8%، وهذا راجع لحدثة المؤسسة في النشاط في الجزائر، ويظهر كذلك أن أغلبية أفراد العينة هم إطارات، بحيث بلغ عددهم 75

بنسبة مئوية تقدر بـ 43,9%، كما تأتي فئة عون تحكم كأدنى فئة بنسبة مئوية تقدر بـ 15,8%، وذلك راجع لسياسة مؤسسة "السويدي كابل" التي تعتمد على الإطارات وأعوان التنفيذ أكثر وهذا راجع لطبيعة نشاطها. التحليل الإحصائي لمعطيات الاستبيان: كانت التكرارات والنسب والمتوسطات والانحرافات المعيارية للمتغيرات كالتالي: عرض وتحليل بيانات جزء التمكين النفسي:

الجدول 06: نتائج استجابات أفراد العينة لجزء التمكين النفسي.

الرقم	العبارات	استجابة أفراد العينة (التكرار، النسبة المئوية)					المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة
		موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما		
01	العمل الذي أقوم به له معنى.	168	3	0	0	0	4,98	عالية جدا
		98,2%	1,8%	0%	0%	0%	0,13	
02	أقوم بعمل ذو أهمية كبيرة لي وللمؤسسة.	153	6	12	0	0	4,82	عالية جدا
		98,5%	3,5%	7,0%	0%	0%	0,53	
03	للعمل الذي أقوم به قيمة للفريق وللمؤسسة.	108	48	15	0	0	4,54	عالية جدا
		63,2%	28,1%	8,8%	0%	0%	0,65	
04	أسعى من خلال عملي هذا إلى تحقيق أهداف معينة.	87	66	15	3	0	4,38	عالية جدا
		50,9%	38,6%	8,8%	1,8%	0%	0,72	
		درجة إستجابة أفراد العينة لبعء المعنى					4,68	عالية جدا
							0,35	
05	أتمتع بالقدرات والمهارات اللازمة للقيام بنشاطاتي الوظيفية على أحسن وجه.	81	84	6	0	0	4,43	عالية جدا
		47,4%	49,1%	3,5%	0%	0%	0,56	
06	أتعامل بسرعة مع صعوبات ومعوقات العمل.	42	96	21	12	0	3,98	عالية
		24,6%	56,1%	12,3%	7%	0%	0,80	
07	استطيع تأدية عملي بطرق وأساليب إبداعية.	135	9	21	6	0	4,59	عالية جدا
		78,9%	5,3%	12,3%	3,5%	0%	0,83	
08	أثق بقدراتي وكفاءتي في عملي.	132	30	6	3	0	4,70	عالية جدا
		77,2%	17,5%	3,5%	1,8%	0%	0,62	
		درجة إستجابة أفراد العينة لبعء الكفاءة					4,42	عالية جدا
							0,46	
09	لدي كل والاستقلالية لانجاز عملي وفق ما أراه مناسباً.	33	78	45	12	3	3,73	عالية
		19,3%	45,6%	26,3%	7%	1,8%	0,91	

اثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى

عالية	3,70	0	24	39	72	36	اختار بنفسي أساليب وأدوات وطرق أداء عملي.	10
	0,95	%0	%14	%22,8	%42,1	%21,1		
عالية جدا	4,21	0	9	12	84	66	اعرف جيدا متى أبدأ العمل ومتى انتهي منه.	11
	0,79	%0	%5,3	%7	%49,1	%38,6		
متوسطة	3,37	3	30	60	57	21	لست مقيدا في اتخاذ أي قرار متعلق بأدائي لعملي.	12
	0,97	%1,8	%17,5	%35,1	%33,3	%12,3		
عالية	3,75	درجة إستجابة أفراد العينة لبعدهم للحرية						
	0,66							
عالية جدا	4,26	0	15	15	51	90	أرى تأثير تآديتي لمهامي على فريقي في العمل ومؤسستي.	13
	0,94	0%	%8,8	%8,8	%29,8	%52,6		
عالية	3,95	0	21	48	21	81	أتمتع بقدر كبير من التأثير في عمل الآخرين.	14
	1,11	%0	%12,3	%28,1	%12,3	%47,4		
عالية	3,49	9	15	57	63	27	يتم طلب استشارتي ورأيي في مختلف مراحل العمل، وكذلك في مختلف المصالح.	15
	1,03	%5,3	%8,8	%33,3	%36,8	%15,8		
عالية جدا	4,51	0	9	24	9	129	أرى نفسي في منتجات المؤسسة وافتخر بمشاركتي في إنتاجها وبانتسابي للمؤسسة.	16
	0,92	%0	%5,3	%14	%5,3	%75,4		
عالية	4,05	درجة إستجابة أفراد العينة لبعدهم للتأثير						
	0,71							
عالية جدا	4,23	درجة إستجابة أفراد العينة لجزء التمكين النفسي						
	0,43							

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبناء على معطيات Spss.

من خلال الجدول 06 يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 4,23 وبانحراف معياري مقداره 0,43 بأهمية نسبية عالية جدا، فبالنسبة للعبارات الدالة على بعد المعنى تراوحت قيم المتوسط الحسابي لكل العبارات بين (4,38 و4,98) وبانحراف معيار مقداره 0,35 بأهمية نسبية عالية جدا، أما بالنسبة للعبارات الدالة على بعد الكفاءة فقد تراوحت قيم المتوسط الحسابي لمعظم العبارات بين (3,98 و4,70) وبانحراف معياري مقداره 0,46 بأهمية نسبية عالية جدا، وبالنسبة للعبارات الدالة على بعد الحرية فتراوحت قيم المتوسط الحسابي لكل العبارات بين (3,37 و4,21) وبانحراف معياري مقداره 0,66 بأهمية نسبية عالية، وفيما يخص العبارات الدالة على بعد التأثير فقد تراوحت قيم المتوسط الحسابي لمعظم العبارات بين (3,49 و4,51) وبانحراف معياري مقداره 0,71 بأهمية نسبية عالية جدا، إن القيم السابقة دليل على أن استجابات أفراد العينة لمؤسسة "السويدي كابل" تميل إلى قبول مضمون العبارات الدالة على أبعاد التمكين النفسي الأربعة، وترجع هذه النتائج إلى الدور الكبير الذي يبذله القائمون على المؤسسة محل الدراسة من أجل جذب اليد العاملة المؤهلة والتي تشكل في أغلبها من مهندسين وتقنيين وفنيين يتمتعون بمهارات عالية في أداء مهامهم ناهيك عن قيام المؤسسة بتوفير

المناخ والبيئة المناسبة لنشاطهم كالتكوين المستمرة والأجور والحوافز المعنوية والمادية بشتى أنواعها من اجل تمكينهم نفسيا وبالتالي الرفع من أدائهم وإعطائهم الحرية الكافية في النشاط وممارسة أنشطتهم المختلفة.
عرض وتحليل بيانات جزء السلوك الإبداعي:

الجدول 07: نتائج استجابات أفراد العينة لجزء السلوك الإبداعي.

الدرجة الاستجابة	المتوسط الحسابي	استجابة أفراد العينة (التكرار، النسبة المئوية)					العبارة	الرقم
		الانحراف المعياري	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق		
عالية جدا	4,58	3	9	6	21	132	تدعم المؤسسة الأفكار الجديدة للتعامل مع مختلف الصعوبات والمشاكل.	17
	0,91	%1,8	%5,3	%3,5	%12,3	%77,2		
عالية	3,82	0	24	42	45	60	أتمتع بالقدرة والصلاحيات الكافية لاكتشاف وانجاز أعمال إبداعية رغم مخاطرها.	18
	1,06	%0	%14	%24,6	%26,3	%35,1		
عالية جدا	4,61	0	12	3	24	132	توفر لي المؤسسة المناخ والبيئة المناسبة للتفكير بطرق إبداعية.	19
	0,83	%0	%7	%1,8	%14	%77,2		
عالية	3,89	3	15	51	30	72	أتنبئ بالمشاكل والصعوبات والنقائص قبل وقوعها.	20
	1,10	%1,8	%8,8	%29,8	%17,5	%42,1		
عالية	4,22	درجة إستجابة أفراد العينة لبعد توليد الأفكار						
	0,63							
عالية جدا	4,58	0	12	6	24	129	أقوم بتجربة الأفكار والطرق الجديدة في العمل.	21
	0,86	%0	%7	%3,5	%14	%75,4		
عالية جدا	4,63	0	0	9	18	144	أتبنى الأفكار والأساليب الجديدة التي تهدف إلى تحسين أداء المؤسسة.	22
	0,87	%0	%0	%5,3	%10,5	%84,2		
عالية جدا	4,88	0	0	3	6	162	عند اكتشافني لأفكار جديدة وأساليب إبداعية أقوم بمشاركتها مع زملائي في العمل.	23
	0,53	%0	%0	%1,8	%3,5	%94,7		
عالية جدا	4,77	0	0	3	30	138	يهتم فريق عملي بطريقة عملي الإبداعية ويعملون على تسويقها ونشرها داخل المؤسسة.	24
	0,53	%0	%0	%1,8	%17,5	%80,7		

اثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى

عالية جدا	4,71	درجة إستجابة أفراد لبعدهم ترويج الأفكار							
	0,45								
عالية جدا	4,65	0	0	6	48	117	تسمح لي المؤسسة بتنفيذ الطرق والأساليب الجديدة للعمل على ارض الواقع.	بعد:تنفيذ الأفكار	25
	0,54	%0	%0	%3,5	%28,1	%68,4			
عالية جدا	4,81	0	3	6	12	150	تتسم أفكارهم بالجدية والنجاح دائما بعد تنفيذها وهذا يدل على تميز سلوكي الإبداعي ونجاعته.		26
	4,57	%0	%1,8	%3,5	%7	%87,7			
عالية	3,93	3	9	54	36	69	يتم اختبار وتنفيذ الأفكار والحلول باستخدام أساليب إحصائية وعلمية.	27	
	1,04	%1,8	%5,3	%31,6	%21,1	%40,4			
عالية جدا	4,86	0	0	0	24	147	احصل على تشجيع معنوي مقابل أفكارهم الجديدة.	28	
	0,34	%0	%0	%0	%14	%86			
عالية جدا	4,56	درجة إستجابة أفراد لبعدهم تنفيذ الأفكار							
	0,33								
عالية جدا	4,50	درجة إستجابة أفراد العينة لجزء السلوك الإبداعي							
	0,36								

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبناء على معطيات Spss.

من خلال الجدول 07 يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 4,50 والانحراف المعياري بلغ 0,36. بأهمية نسبية عالية جدا وجاءت النتائج كالتالي: المتوسط الحسابي لبعدهم توليد الأفكار يتراوح ما بين (3,89 و 4,61) وانحراف معياري قدر ب 0,63 بأهمية نسبية عالية جدا، أما بعد ترويج الأفكار فكانت متوسطاته الحسابية محصورة بين (4,58 و 4,88) وانحراف معياري قدر ب 0,45 بأهمية نسبية عالية جدا، وبعد تنفيذ الأفكار فتراوح المتوسط الحسابي لعباراته بين (3,93 و 4,86) وانحراف معياري قيمته 0,33 بأهمية نسبية عالية جدا، وهذه القيم دليل على استجابة أفراد العينة لمضمون عبارات هذه الأبعاد، ومن خلال إجابات الأفراد المستجوبين يتضح لنا اهتمام مؤسسة السويدي كابل بالسلوك الإبداعي لعمالها واهتمامها البالغ لتنميته وتعزيزه لما له من فائدة على أداء المؤسسة ككل.

اختبارات فرضيات الدراسة: لاختبار فرضيات الدراسة تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج وفق ما يلي:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للتمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لدى عمال المؤسسة محل الدراسة.

الجدول 08: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية.

القيمة الاحتمالية (Sig)	F	T	B	Bêta	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط	المجال
**0.000	175,82	13.260	1,938	0.714	0.509	0.714	التمكين النفسي والسلوك الإبداعي
			X 0,606				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبناء على معطيات Spss.

تبين النتائج الواردة في الجدول 08 أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى القيمة الاحتمالية 0.000 بين التمكين النفسي والسلوك الإبداعي للعاملين في مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى، واللذان يمثلان المتغير المستقل والتابع على التوالي للدراسة، حيث بلغت قيمة t (13.260) وقيمة F 175,82 وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة 0.000 وهي اقل من 0,05. وتشير قيمة معامل الارتباط إلى قوة العلاقة بين متغيري الدراسة، والتي بلغت 0.714 أي 71,4%، كما أوضحت المعالجة الإحصائية لمعطيات الدراسة أن متغير التمكين النفسي يفسر 50.9% من التباين في مستوى السلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة أما النسبة المتبقية فتعود لتأثيرات متغيرات أخرى لا تنتمي لمخطط الدراسة الحالية، ودلت على ذلك قيمة معامل التحديد والمتمثلة في 0,509، وبالتالي يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة في تحسين السلوك الإبداعي للعاملين بمؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى عند مستوى دلالة 0,05. كما أن تقديرات معلمات نموذج الانحدار الخطي البسيط التي يشير إليها الجدول رقم (08) والمستخدم في قياس تأثير

التمكين النفسي على السلوك الإبداعي أعطى المعادلة التالية: $Y = 1.938 + 0.606X$
حيث Y تمثل السلوك الإبداعي و X يمثل التمكين النفسي
الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للمعنى كبعد من أبعاد التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لعمال المؤسسة محل الدراسة:

الجدول 09: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى.

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة F	T	B	Bêta	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط	المجال
**0.000	65,057	8,066	1,977	0.527	0.277	0.527	المعنى والسلوك الإبداعي
			X1 0,539				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبناء على معطيات Spss.

يوضح الجدول 09 أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0,527) وقيمة معامل التحديد بلغت (0,277) وهي تمثل مقدار تفسير بعد المعنى في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بمؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى، أما النسبة المتبقية فتعود لتأثيرات متغيرات أخرى لا تنتمي لمخطط الدراسة الحالية، وبلغت نسبة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع 0,527 وهي قيمة موجبة تدل على وجود اثر للمعنى كبعد للتمكين النفسي على السلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة، كما بلغت قيمة F 65,057 وقيمة T 8.066 وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة (0.000) وهي اقل من (0.05) وهذا يدل على وجود اثر ذو دلالة إحصائية للمعنى في تحفيز السلوك الإبداعي للعاملين بمؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى، كما أن تقديرات معلمات نموذج الانحدار الخطي البسيط التي يشير إليها الجدول رقم (09) والمستخدم في قياس تأثير بعد المعنى

على السلوك الإبداعي أعطى المعادلة التالية: $Y = 1.977 + 0.539X1$

حيث Y تمثل السلوك الإبداعي و $X1$ يمثل بعد المعنى

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للكفاءة كبعد من أبعاد التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لعمال المؤسسة محل الدراسة:

اثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى

الجدول 10: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية.

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة F	T	B		Bêta	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط	المجال
**0.000	98,221	9,911	2,377		0.606	0.367	0.606	الكفاءة والسلوك الإبداعي
			X2	0,480				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبناء على معطيات Spss.

يوضح الجدول 10 أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.606) وقيمة معامل التحديد بلغت (0.367) وهي تمثل مقدار تفسير بعد الكفاءة في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بمؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى، أما النسبة المتبقية فتعود لتأثيرات متغيرات أخرى لا تنتمي لمخطط الدراسة الحالية، وبلغت نسبة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع 0.606 وهي قيمة موجبة تدل على وجود اثر للكفاءة كبعد للتمكين النفسي على السلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة، كما بلغت قيمة F 98,221 وقيمة T 9,911 وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة (0.000) وهي اقل من (0.05) وهذا يدل على وجود اثر ذو دلالة إحصائية للكفاءة في تحفيز السلوك الإبداعي للعاملين بمؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى، كما أن تقديرات معاملات نموذج الانحدار الخطي البسيط التي يشير إليها الجدول رقم (10) والمستخدم في قياس تأثير بعد المعنى على السلوك الإبداعي أعطى المعادلة التالية: $Y = 2.377 + 0.480X2$ حيث Y تمثل السلوك الإبداعي و X2 يمثل بعد الكفاءة.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للحرية كبعد من أبعاد التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لعمال المؤسسة محل الدراسة؛

الجدول 11: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة.

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة F	T	B		Bêta	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط	المجال
**0.000	50,366	7,097	3,500		0.479	0.229	0.479	الحرية والسلوك الإبداعي
			X3	0,267				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبناء على معطيات Spss.

يوضح الجدول 11 أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.479) وقيمة معامل التحديد بلغت (0.229) وهي تمثل مقدار تفسير بعد الحرية في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بمؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى، أما النسبة المتبقية فتعود لتأثيرات متغيرات أخرى لا تنتمي لمخطط الدراسة الحالية، وبلغت نسبة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع 0.479 وهي قيمة موجبة تدل على وجود اثر للحرية كبعد للتمكين النفسي على السلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة، كما بلغت قيمة F 50,366 وقيمة T 7,097 وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة (0.000) وهي اقل من (0.05) وهذا يدل على وجود اثر ذو دلالة إحصائية للحرية في تحفيز السلوك الإبداعي للعاملين بمؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى، كما أن تقديرات معاملات نموذج الانحدار الخطي البسيط التي يشير إليها الجدول رقم (11) والمستخدم في قياس تأثير بعد الحرية على السلوك الإبداعي أعطى المعادلة التالية: $Y = 3.500 + 0.267X3$ حيث Y تمثل السلوك الإبداعي و X3 يمثل بعد الحرية

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للتأثير كبعد من أبعاد التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لعمال المؤسسة محل الدراسة:

الجدول 12: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة.

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة F	T	B	Bêta	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط	المجال
**0.000	110,997	10,536	3,188	0.630	0.396	0.630	التأثير والسلوك الإبداعي
			X4	0,324			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبناء على معطيات Spss.

يوضح الجدول 12 أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.630) وقيمة معامل التحديد بلغت (0.396) وهي تمثل مقدار تفسير بعد التأثير في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بمؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى، أما النسبة المتبقية فتعود لتأثيرات متغيرات أخرى لا تنتهي لمخطط الدراسة الحالية، وبلغت نسبة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع 0.630 وهي قيمة موجبة تدل على وجود اثر للتأثير كبعد للتمكين النفسي على السلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة، كما بلغت قيمة F 110,997 وقيمة T 10,536 وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة (0.000) وهي اقل من (0.05) وهذا يدل على وجود اثر ذو دلالة إحصائية لبعده التأثير في تحفيز السلوك الإبداعي للعاملين بمؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى، كما أن تقديرات معاملات نموذج الانحدار الخطي البسيط التي يشير إليها الجدول رقم (12) والمستخدم في قياس تأثير بعد التأثير على السلوك الإبداعي أعطى المعادلة التالية: $Y = 3.188 + 0.324X4$ حيث Y تمثل السلوك الإبداعي و X4 يمثل بعد التأثير.

4. خاتمة:

إن التمكين النفسي عبارة عن شعور وإحساس العاملين بانتمائهم لمؤسستهم وارتباطهم الوثيق بها، لكن ذلك ليس وليد الصدفة بل يسبقه دور كبير من طرف المؤسسة لتعزيز هذا المدخل، لعلمها انه من أهم الحوافز التي تثير وتنمي السلوك الإبداعي للعاملين بها، وبالتالي انعكاس ذلك بالإيجاب على كفاءة وفعالية أداؤها العام، وبعد الدراسة النظرية والتطبيقية توصل البحث إلى مجموعة من النتائج يمكن إبرازها في النقاط التالية:

- يعتبر التمكين النفسي من المداخل الإدارية التي تلعب دورا كبيرا في تحفيز وتنمية السلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسة الاقتصادية عن طريق أبعاده الأربعة والمتمثلة في المعنى، الكفاءة، الحرية والتأثير، وهو بذلك يعمل على تحسين أداء الأفراد وبالتالي الأداء العام للمؤسسة؛

- أظهرت الدراسة الموافقة الكبيرة من قبل أفراد العينة على جميع عبارات التمكين النفسي، كما تبين أن مؤسسة السويدي كابل تهتم بالأبعاد الأربعة له وهي المعنى، الكفاءة، الحرية والتأثير؛

- أظهر تحليل نتائج الدراسة أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على جميع عبارات السلوك الإبداعي واستجابتهم الكبيرة لها؛

- أظهرت الدراسة أنه توجد علاقة ارتباط موجبة وقوية وذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والسلوك الإبداعي عند مستوى معنوية 5%، حيث بلغ هذا الارتباط 71,4%، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية؛

- أظهرت الدراسة أنه توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين بعد المعنى والسلوك الإبداعي عند مستوى معنوية 5%، حيث بلغ هذا الارتباط 52,7%، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الأولى؛

- أظهرت الدراسة أنه توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين بعد الكفاءة والسلوك الإبداعي عند مستوى معنوية 5%، حيث بلغ هذا الارتباط 60,6%، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية؛

اثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى

- أظهرت الدراسة أنه توجد علاقة إرتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين بعد الحرية والسلوك الإبداعي عند مستوى معنوية 5%، حيث بلغ هذا الارتباط 47,9%، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثالثة؛

- أظهرت الدراسة أنه توجد علاقة إرتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين بعد التأثير والسلوك الإبداعي عند مستوى معنوية 5%، حيث بلغ هذا الارتباط 63%، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الرابعة؛

- أظهرت الدراسة أن بعد التأثير هو الأكثر فعالية في عملية تحفيز السلوك الإبداعي للعاملين في مؤسسة "السويدي كابل" بالمنطقة الصناعية لولاية عين الدفلى يليه بعد الكفاءة، ثم بعد المعنى، وأخيرا بعد الحرية ؛

- كما توضح الدراسة الميدانية أن هناك علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين النفسي منفردة ومجمعة على السلوك الإبداعي للعاملين بمؤسسة "السويدي كابل"، وهذا دليل على مدى إهتمام المؤسسة بهذا الأسلوب الإداري من أجل تنمية وتحفيز السلوك الإبداعي للعاملين لديها لأنها على يقين انه سيعمل على تحسين أدائها ككل.

التوصيات والاقتراحات:

- يجب على مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى العمل على التمكين النفسي للعاملين لديها، وذلك بإعطائهم السلطة والمسؤولية اللازمة لذلك ومنحهم الثقة والحرية اللازمة لاتخاذ القرارات كل حسب موقعه للتعامل السريع والفعال مع المشاكل والصعوبات التي يواجهونها في تأديتهم لمهامهم؛

- من المهم جدا الاهتمام بالسلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة والعمل على تنميته لدى أفرادها عن طريق توفير المناخ والبيئة اللازمة لذلك وتحفيز الأفراد المبدعين ماديا ومعنويا والاهتمام بأفكارهم، لتقديم أعمال إبداعية ترجع فائدتها على العمال وعلى المؤسسة ككل؛

- على مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى إعطاء أهمية كبيرة لأبعاد التمكين النفسي خصوصا بعد الحرية في اتخاذ القرارات والتصرف، لأنه يعتبر من الركائز الأساسية والمهمة جدا لعملية التمكين النفسي لعمالها.

5. قائمة المراجع:

- DORNER, N. (2012). Innovative Work Behavior :The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance. social sciences and international affairs, germany: university of st gallen.
- PUKIENE, A. (2016, JANUARY 11). innovative work behavior-the role of human resource management and affective commitment(Thesis For Master). faculty of ISM: university management and economics.
- SPREITZER, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace :Dimensions, Measurement and Validation. *academy of management journal* , pp. 1442-1455.
- WOODMAN, R. W., & AL. (1993). toward a theory of organizational creativity. *academy of management review* , pp. 293-321.

- اسماء قريقة، و عبد الرؤوف بوعزة. (ديسمبر، 2019). التمكين الاداري وعلاقته بالابداع التنظيمي. مجلة الابراهيمية للعلوم الاجتماعية والانسانية ، الصفحات 35-54.
- بسام سمير الرميدي، و فاطمة الزهراء طالحي. (2019). الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين نمطي القيادة التبادلية والقيادة التحولية والاداء الاستراتيجي لشركات السياحة المصرية. مجلة الاقتصاد والبيئة ، الصفحات 107-134.
- حسين علي عبد الله القرغولي، و اخرون. (2020). دور القيادة الريادية في تعزيز سلوك العمل الابداعي للعاملين دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من موظفي الكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة. *المجلة العراقية للعلوم الادارية* ، الصفحات 254-278.

- حياة قدة، و بوبكر نعرورة. (2020). اثر التمكين النفسي في تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفي مديرية الجامعة بالوادي. *مجلة معهد العلوم الاقتصادية* ، الصفحات 793-813.
- دنيا ضيف، وكمال قاسمي. (2017). واقع تمكين العاملين في القطاع الاداري العمومي ومعوقات تطبيقه من وجهة نظر العاملين دراسة حالة مديرية التجارة لولاية المسيلة. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية* ، الصفحات 296-308.
- زكريا مطلق الدوري، و احمد علي صالح. (2008). *ادارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات اعمال الالفية الثالثة*. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- ستان جريسكيفيتش، و سيلفستر تايلور. (2009). *كيف تجعل الابداع عمليا*. المملكة العربية السعودية: العبيكان للنشر.
- سمية خليفي، و اخرون. (31 ديسمبر، 2020). استراتيجية التمكين واثرها في تنمية السلوك الابداعي للعاملين داخل المديرية العملية للاتصالات بولاية المدية. *المجلة الدولية للاداء الاقتصادي* ، الصفحات 68-85.
- علي مكيد، و فاطمة يحيياوي. (2015). اثر استراتيجية التمكين في تنمية السلوك الابداعي لراس المال الفكري دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع انتيبوتيكال المدية. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية* ، الصفحات 184-211.
- كمال كاظم طاهر الحسني. (2015). التمكين النفسي: ثروة لتعزيز السلوك الريادي دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي جامعة المثنى. *مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية* ، الصفحات 171-188.
- كمال يوسف. (30 جوان، 2018). اثر التمكين الاداري في تحفيز السلوك الابداعي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مجموعة بن حمادي بروج بوعرييج. *مجلة العلوم الادارية والمالية* ، الصفحات 119-139.
- لطيفة برني. (2015). اثر تمكين العاملين في تحسين الاداء الاجتماعي للمؤسسات الجزائرية دراسة مقارنة بين المستشفيات العمومية والعيادات الاستشفائية الخاصة لولاية بسكرة (اطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- محمد السعيد جوال. (2015). التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية (اطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الشلف: جامعة حسيبة بن بوعلي.
- محمد القريوتي، و عوض العنزي. (2006). الشعور بالتمكين لدى المديرين من مستوى الادارة الوسطى في دولة الكويت: دراسة ميدانية. *مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية* ، الصفحات 281-310.
- مصطفى محمد احمد الكرداوي. (2011). التمكين النفسي للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والانحرافات السلوكية داخل بيئة العمل الحكومي في مصر. *المجلة العربية للعلوم الادارية* ، الصفحات 1-42.
- مليكة شيخي، و اخرون. (2020). تأثير التمكين النفسي على الاداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة مديرية اتصالات الجزائر بسعيدة. *المجلة الجزائرية للموارد البشرية* ، الصفحات 71-87.
- يحيى سليم ملحم. (2009). *التمكين كمفهوم اداري معاصر*. مصر: المنظمة العربية للتنمية الادارية السلسلة: بحوث ودراسات.