Proceeding of International Conference on Arabic Language (INCALA)

Organized by Arabic Department, Faculty of Letters, Universitas Negeri Malang

التمكين الوظيفي وعلاقته بالتوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة اللغة العربية بجامعة المسيلة

Job Empowerment and Its Relationship with Creative Orientation among a Sample of Arabic Language Professors at the University of M'sil

د.أ: بلعيفطصمى*1,

قسم علم النفس جامعة المسيلة / الجزائر

moustafa.baali@univ-msila.dz

ABSTRACT

The study aimed to identify the nature of the relationship between Job empowermentand creative orientation among Arabic Language Professors at the University of M'sila. The study also sought to answer the following questions: Is there a statistically significant correlation between degrees of Job empowermentand degrees of creative orientation in a sample of Arabic Language Professors at the University of M'sila? Are there statistically significant differences in the mean scores of Job empowermentdue to the variable of sex? Are there statistically significant differences in the mean scores of the creative orientation due to the gender variable? To answer these questions, the relational descriptive approach was used, and tools for collecting data were represented by the Job empowermentScale prepared by Walaa Sulaiman and the Creative Orientation Scale prepared by Yousef Abdel Attia Bahr, which were applied to a sample of 41 professors of social sciences at the University of M'sila, and the study concluded with the following results: **A.** There is a positive correlation relationship of statistical significance between degrees of Job empowerment and degrees of creative orientation among a sample of Arabic Language Professors. **B.** There are no statistically significant differences in the level of Job empowerment among Arabic Language Professors due to the gender variable. There are no statistically significant differences in the creative orientation of the Arabic Language Professors due to the gender variable. **C.** There are no statistically significant differences in the creative orientation of the Arabic Language Professors due to the gender variable.

Keyword	Job Empowerment;1 Creative Orientation;2 Arabic Language Professors3.

مستخلص البحث

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التمكين الوظيفي والتوجه الإبداعي لدى أساتذة اللغة العربية بجامعة المسيلة كما سعت الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

1- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات التمكين الوظيفي ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة اللغة العربية بجامعة المسيلة؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التمكين الوظيفي تعزى لمتغير الجنس؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوجه الإبداعي تعزى لمتغير الجنس؟

وللإجابة على هذه التساؤلات تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وأدوات لجمع البيانات تمثلت في مقياس التمكين الوظيفي من إعداد ولاء السليمان، ومقياس التوجه الإبداعي من إعداد عبد العطية بحر تم تطبيقهما على عينة من أساتذة اللغة العربية بجامعة المسيلة بلغ عددهم 41 أستاذ وأستاذة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أ- توجد علاقة إرتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين درجات التمكين الوظيفي ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة اللغة العربية

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين الوظيفي والتوجه الإبداعي لدى أساتذة اللغة العربية تعزى لمتغير الجنس.

كلمات أساسية 3ةيبرعلا ةغللا ةذتاسأ ؛2يعادبلإا هجوتلا ؛1يفيظولا نيكمتلا

Introduction (المقدمة)

يتطلب العصر الذي تواكبه المنظمات العامة اليوم والذي يتميز بالديناميكية والتغيرات السريعة والتطورات المتلاحقة، في جميع مجالات الحياة ومختلف الأنشطة، الاستجابة السريعة والتمكين الوظيفي والوعي الحسي للمحيط أو سياق العمل، وهو ما ينعكس على الجامعة الجزائرية التي شهدت تغيرات كبيرة خاصة مع الإصلاحات وإدخال التكنولوجيا في جميع عملياتها وأصبح العنصر البشري مطالب بمواكبة هذه الإصلاحات لتحسين أدائه خاصة القائمين على العملية التدريسية لان أداء الأستاذ ينعكس دائما على المخرجات التعليمية.

ولعل هذه الرهانات فرضت نفسها فكان لزاما على الكل التحلي بالتمكين الوظيفي واستغلال المعلومات لضمان البقاء والتكيف مع المؤسسة الأمر الذي دفع بضرورة اعتماد مفهوم التمكين الوظيفي.

إن المنظمات اليوم تحولت إلى "الميزة التنافسية" التي تعتمد بالدرجة الأولى على قدرة المنظمة والعاملين فيها على التميز والابتكار والإبداع والتجديد، مما يحتم ضرورة قيام إدارة هذه المنظمات بتطوير مفاهيمها وأساليبها الإدارية لتهيئة الظروف أمام العقول البشرية لكي تبدع وتجدد بشكل

مستمر، من خلال توفير مناخ تنظيمي ملائم، وبيئة تفاعلية تساهم في ربط ونقل المعارف والخبرات التراكمية المكتسبة، مما يساعد على تنمية الإبداع وتطوير وتنمية المنظمة ككيان تفاعلي.

Methods (منهجية البحث)

إشكالية الدراسة:

تركز معظم الدول اليوم على تطوير التعليم العالي بالتركيز على نظمها التعليمية ففي السنوات الأخيرة دعا كل من"Neice, Murray, Mezirow" إلى ضرورة إقامة نظم تعليمية في التعليم العالي لها توجه لمسايرة التقدم والتغيير (آرثر جي كروبلى، 2006، ص 282) ويؤكد هذا " حسن شحاتة " بقوله : "أن النهضة الحقيقية في المجتمع لا تتم بدون إعادة النظر في النظم التعليمية من حيث المحتوى والهدف"(كوثر فادن، 2006، ص 45)، والمقصود بالنظام التعليمي هنا مجموعة الخبرات والأنشطة التربوية التي تضم مواد تعليمية تعنى بتزويد الطلاب بمعلومات ومهارات تساعد في تحقيق أهدافه العامة، ويتم ذلك بعدة طرائق ووسائل تعليمية.

ولعل أساتذة الجامعة معنيون هم كذلك بمواكبة الجديد وتطبيق الأفكار المبدعة التي يمكن أن تشمل الأفكار المتعلقة بكل ما هو جديد من منتجات أو عمليات أو خدمات تدخل ضمن نطاق عمل المنظمة، كما تمتد لتشمل الإجراءات والسياسات والطرق الخاصة بالعمل. كما تظهر الحاجة إلى الإبداع عندما يدرك متخذو القرار في المنظمة أن هناك تفاوتا بين أداء المنظمة الفعلي والأداء المرغوب. وهذا التفاوت يحث إدارة المنظمة على دراسة تبني أسلوب جديد. وعادة فان الظروف التي تخلق الحاجة إلى الإبداع تفرضها التغيرات التكنولوجية أو توفر معلومات حول ظهور أسلوب أفضل للعمل. فإذا شعرت المنظمات أن هناك فجوة بين السلوك الحالي والسلوك المرغوب فإنها ستحاول سد أو تقليص الفجوة، ويكون ذلك من خلال الإبداع.

وفي الآونة الأخيرة بدأ يدرك الباحثين أهمية التمكين الوظيفي للموظفين وخاصة أثرها الإيجابي على العمل من تحسين الأداء وهذا ما تؤكده دراسة (علاء علي، 2016) والمساهمة في تحسين نوعية القرارات وسلامتها، ويعتبر التمكين الوظيفي من المفاهيم التي سعى الباحثون إلى البحث عن كيفية الاستفادة منها في تنمية الموارد البشرية المتاحة لدى المنظمة، من خلال زيادة القدرة على إدراك وفهم مشاعر وانفعالات الآخرين والعمل على إدارتها بالشكل الذي يقلل من حدوث القلق والاكتئاب والغضب، وبينه وبين المحيطين به في نطاق العمل من ناحية أخرى.

واتساقاً مع ما سبق تأتي هذه الدراسة لتقصي العلاقة بين مستوى التمكين الوظيفي والتوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة اللغة العربية - لذا فإن مشكلة الدراسة الحالية تتحدد بالإجابة على التساؤلات التالية:

1- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات التمكين الوظيفي ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة اللغة العربية بجامعة المسيلة؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التمكين الوظيفي تعزى لمتغير الجنس؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوجه الإبداعي تعزى لمتغير الجنس؟

2.1. أهمية الدراسة:

1- تناول الدراسة لمتغير التوجه الإبداعي كمفهوم جوهري في مجال علم النفس العمل والتنظيم؛ فالاتجاه العالمي الحديث أصبح ينادي بالتركيز على دراسة المتغيرات الجوهرية والمهمة في أي تخصص.

2- أهمية عينة الدراسة والممثلة في أساتذة اللغة العربية بجامعة المسيلة باعتبارهم المشرفين والمكونين على تخريج نخبة المجتمع

1- الإضافة العلمية في هذا المجال خاصة للبيئة الجزائرية التي تفتقر لمثل هذه الدراسات، وفي حدود علم الباحث فإن الدراسة الحالية هي الأولى التي تناولت التمكين الوظيفي والتوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة اللغة العربية.

3- توظيف نتائج الدراسة في تقديم توصيات لتنمية التوجه الإبداعي لدى أفراد عينة الدراسة.

3.1. أهداف الدراسة:

1- التعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التمكين الوظيفي ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة اللغة العربية.

2- الكشف عن الفروق في متوسطات درجات التمكين الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

3- الكشف عن الفروق في متوسطات درجات التوجه الإبداعي تعزى لمتغير الجنس.

4.1. التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

إن المعالجة العلمية لأي موضوع تتطلب تحديد المفاهيم المستخدمة فيه، وعليه فقد تم تحديد بعض المفاهيم الأساسية في موضوع الدراسة كمايلي:

1.4.1. التوجه الإبداعي Innovation Orientation:

القدرة على إيجاد أشياء جديدة ومختلفة، والتي تكون على شكل أفكار أو تقديم حلول مبتكرة، أو القيام بطرح منتجات أو تقديم خدمات أو أي طرق وأساليب عمل قد تفيد المنظمة (أيوب، 2000، ص 6).

ويعرف التوجه الإبداعي إجرائيا في هذه الدراسة بوصفه الدرجة التي يتحصل عليها أساتذة اللغة العربية بعد الإجابة على فقرات مقياس التوجه الإبداعي المستخدم في هذه الدراسة.

2.4.1. التمكين الوظيفي التنظيمية Job empowerment:

وتعني قدرة المنظمة على التمييز بين الأحداث المحتملة وخاصة ظهور التهديدات والقابلية للاستجابة لتفصيلات تلك الأحداث (العابدي وآخرون،2018، ص111).

وتعرف التمكين الوظيفي إجرائيا في هذه الدراسة بوصفه الدرجة التي يتحصل عليها أساتذة اللغة العربية بعد الإجابة على فقرات مقياس التمكين الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة.

3.4.1. أساتذة اللغة العربية

هم الأساتذة المدرسين في مختلف أقسام اللغة العربية بجامعة المسيلة ذكور وإناث خلال الموسم الجامعي 2025/2024

5.1. مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة اللغة العربية بجامعة المسيلة والبالغ عددهم (110 أستاذ وأستاذة) خلال الموسم الجامعي 2025/2024

1.3.4. عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

أثناء اختيار عينة الدراسة والمتمثلة في أساتذة اللغة العربية تم الأخذ بعين الاعتبار بعض الجوانب المنهجية وهي:

أ- تمثيل العينة للجنسين (ذكور وإناث).

ب- تمثيل العينة لمختلف التخصصات المفتوحة بقسم اللغة العربية .

وفيما يلي نورد بيانات بعينة الدراسة، مع توضيح عدد الذين انطبقت عليهم شروط العينة:

جدول رقم (01): مواصفات عينة الدراسة الأساسية.

الفئات		العدد	%
الجنس	ذكر	27	65.85
	أنثى	14	34.14
المجموع		**41**	**100**

من خلال معطيات الجدول رقم (01) يتضح أن عينة الدراسة الأساسية تضمنت كلا الجنسين بنسبة(65.85) للذكور، و(34.14) للإناث.

وبعد تطبيق أدوات الدراسة في البداية على عينة مكونة من 47 أستاذ وأستاذة من أساتذة اللغة العربية استبعد 06 منهم من العينة بسبب تعذر تعبئة أدوات الدراسة، وبذلك بلغ عدد أفراد العينة الأساسية للدراسة 41 أستاذ وأستاذة.

4.4. أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية:

1.4.4.استبيان التمكين الوظيفي :من إعداد ولاء السليمان يتكون المقياس من 26 بند تم الحصول عليها اعتمادا على الدراسات السابقة الأجنبية والعربية كدراسة (محمدية، 2016)، وتم عرض المقياس في صورته الأولية، على عدد من الباحثين وأعضاء هيئة التدريس المتخصصين من أساتذة جامعات جدة وتم الأخذ بملاحظات المحكمين وتم الإبقاء على عددها، ووزعت عبارات الاستبيان على خمسة محاور هي ()تفويض السلطة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتحفيز الذاتي، وبيئة العمل، وبناء الثقة) وخمسة بدائل للإجابة (اتفق تماما، تعطى خمس درجات، أتفق تعطى أربع درجات، غير متأكد تعطى ثلاث درجات، لا أتفق تعطى درجتان، لا أتفق تماما تعطى درجة واحدة) وجميع البنود في الاتجاه الايجابي .

2.4.4.استبيان التوجه الإبداعي:

أعد هذا الاستبيان يوسف عبد عطية بحر (2010)، للتعرف على مدى توفر القدرات الشخصية المبدعة لدى العاملين بغزة، كذلك على واقع الأداء الوظيفي لديهم. حيث تم قياس

متغيرات الدراسة من خلال (35) عبارة متعلقة بالإبداع، وقد كانت الإجابات على كل عبارة مكونة من (5) بدائل حسب مقياس ليكرت الخماسي.

-2-1- الخصائص السيكومترية لاستبيان التوجه الإبداعي:

5-2-1-1- صدق المقياس:

تأكد معد الاستبيان من صدق المحتوى Content Validity للأداة؛ وذلك بعرضها على (08) من المحكمين الأكاديميين العاملين بالجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر بغزة، وطلب منهم قراءة فقرات الاستبيان بدقة والنظر في صياغتها ومضمونها والأبعاد الرئيسية ومدى ارتباط كل فقرة بالبعد الذي تتبعه، واعتماداً على هذه الخطوة تم تعديل صياغة عدد من الفقرات في اتجاه مزيد من التوضيح والتبسيط ولم يتم استبعاد أي من الفقرات.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة: قام الباحث بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) عامل، ثم جمعت الملاحظات وجرى تعديل العبارات. كما تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على هذه العينة الاستطلاعية، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له كما يلي:

جدول رقم (02) الصدق الداخلي لعبارات استبيان القدرات المميزة للشخصية المبدعة

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
القدرات المميزة للشخصية المبدعة			
1	أنجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد.	0.72	0.000
2	أبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.	0.53	0.002
3	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل.	0.48	0.007
4	أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وأمتلك القدرة على الإقناع.	0.58	0.001

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
5	أشعر بأن لي مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل	0.67	0.000
الطلاقة الفكرية			
6	لدي القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	0.67	0.000
7	لدى القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	0.62	0.000
8	لدي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد	0.54	0.002
9	لدي القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة.	0.68	0.000
10	لدي القدرة على التعبير عن أفكاري بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة	0.51	0.003
المرونة الذهنية			
11	لدي القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.	0.56	0.001
12	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.	0.73	0.000
13	لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.	0.52	0.003
14	أحرص على إحداث تغيرات في أساليب العمل كل فترة.	0.49	0.005

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
15	لدي القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	0.60	0.000
الحساسية للمشكلات			
16	أتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.	0.70	0.000
17	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها .	0.52	0.003
18	أستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهني.	0.40	0.028
19	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل.	0.48	0.007
20	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.	0.39	0.030
الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه			
21	أركز على أي موضوع يهمني أكثر من أي شخص آخر.	0.58	0.001
22	عند حل مشكلة ما استغرق وقتاً في دراسة المعلومات التي جمعتها.	0.40	0.026
23	لا أتنازل عن أهدافي وأصر على تحقيقها	0.64	0.000
24	أمتلك دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة.	0.60	0.000
25	اهتمامي ينصب على إنتاج أفكار جديدة أكثر من اهتمامي بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين.	0.50	0.005

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
قبول المخاطرة			
2	أتقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب.	0.62	0.000
27	أتقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.	0.52	0.003
28	لدى القدرة على الدفاع عن أفكاري بالحجة والبرهان.	0.50	0.005
29	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات.	0.57	0.001
30	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج .	0.56	0.001
القدرة على التحليل والربط			
31	لدي القدرة على تنظيم أفكاري.	0.54	0.002
32	لدي القدرة على تجزئة مهام العمل.	0.36	0.046
33	لدي القدرة على تحليل مهام العمل.	0.56	0.001
34	أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.	0.46	0.011
35	لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.	0.59	0.001

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

الجدول يوضح أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن مستوى الدلالة لكل عبارة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، وبذلك تعتبر عبارات الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

2– ثبات الاستبيان: تأكد صاحب المقياس من ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ كما هو بالجدول:

جدول رقم (05) معامل الثبات (طريقة والفا كرونباخ)

المحور	محتوى المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: القدرات المميزة للشخصية المبدعة	الأصالة	5	0.91
	الطلاقة الفكرية	5	0.90
	المرونة الذهنية	5	0.89
	الحساسية للمشكلات	5	0.88
	الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه	5	0.84
	قبول المخاطرة	5	0.83
	القدرة على التحليل والربط	5	0.92
جميع عبارات الاستبانة		35	0.89

5.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم معالجة البيانات باستخدام الحاسب الآلي من خلال برنامج (SPSS (VER.23، وتتمثل المعالجات التي تمت للبيانات في الإحصاءات الآتية:

1- التكرارات والنسب المئوية للبيانات، لإعطاء صورة سريعة عن عينة الدراسة، وذلك بعد عرضها على هيئة جداول وأشكال بيانية.

2- إيجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة.

3- معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين المتغيرات.

4- اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق في المتوسطات.

. عرض نتائج الدراسة:

1.1.5. عرض نتائج الفرضية الأولى:

توجد علاقة إرتباطية دالة احصائيا بين درجات التمكين الوظيفي ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة اللغة العربية

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين درجات التمكين الوظيفي ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة اللغة العربية والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول رقم(03).

جدول رقم(03): معامل الارتباط بيرسون بين درجات التمكين الوظيفي ودرجات التوجه الإبداعي لدى أفراد العينة.

أبعاد مقياس التمكين الوظيفي	العينة	التوجه الإبداعي	
		قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة
التمكين الوظيفي		0.41	0.01

يتضح من الجدول وجود علاقة إرتباطية بين درجات التمكين الوظيفي ودرجات التوجه الإبداعي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.41) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)،

وتشير نتيجة هذه الفرضية إلى وجود علاقة إرتباطية ايجابية بين درجات التمكين الوظيفي ودرجات التوجه الإبداعي؛ وتعني أنه كلما زاد مستوى التمكين الوظيفي زاد التوجه الإبداعي. وبناء على ما تقدم فإنه يمكن القول أن الفرضية الأولى تحققت والتي تنص على أنه توجد علاقة إرتباطية بين درجات التمكين الوظيفي ودرجات التوجه الإبداعي لدى أساتذة اللغة العربية

2.1.5. عرض نتائج الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين الوظيفي لدى أساتذة اللغة العربية تعزى لمتغير الجنس.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب قيمة (T) باستخدام اختبار (T-Test) لتحديد دلالة الفروق في التمكين الوظيفي وفق متغير الجنس والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول رقم (04).

جدول رقم (04): قيمة (ت) لدلالة الفروق في متوسطات درجات التمكين الوظيفي تعزى لمتغير الجنس

فئة المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	مستوي الدلالة
ذكور	27	36.07	12.10	0.76	39	غير دالة
إناث	14	35.91	10.27			

من خلال الجدول يتضح أن قيمة (T) تساوي(0.76) عند درجة حرية (39) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين الوظيفي لدى أساتذة اللغة العربية وفق متغير الجنس، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية نجد أن متوسط الذكور البالغ (36.07) متقارب إلى حد كبير مع متوسط الإناث البالغ (35.91).

وبناء على ما تقدم فإنه يمكن القول أن الفرضية الثانية لم تتحقق والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين الوظيفي لدى أساتذة اللغة العربية تعزى لمتغير الجنس.

3.1.5. عرض نتائج الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوجه الإبداعي لدى أساتذة اللغة العربية تعزى لمتغير الجنس.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب قيمة (T) باستخدام اختبار (T-Test) لتحديد دلالة الفروق في التوجه الإبداعي وفق متغير الجنس:

جدول رقم (05): قيمة (ت) لدلالة الفروق في متوسطات درجات التوجه الإبداعي تعزى لمتغير الجنس

فئة المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	مستوي الدلالة
ذكور	27	53.81	13.79	1.19	39	غير دالة
إناث	14	51.67	12.61			

من خلال الجدول يتضح أن قيمة (T) تساوي(1.19) عند درجة حرية (39) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوجه الإبداعي لدى أساتذة اللغة العربية وفق متغير الجنس، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية نجد أن متوسط الذكور البالغ (53.81) متقارب إلى حد كبير مع متوسط الإناث البالغ (51.67).

وبناءا على ما تقدم فإنه يمكن القول أن الفرضية الثانية لم تتحقق والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوجه الإبداعي لدى أساتذة اللغة العربية تعزى لمتغير الجنس.

Results & Discussion (نتائج البحث ومناقشاتها)

مناقشة نتائج الدراسة:

1.2.5. مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

يتضح من عرض نتائج الفرضية الأولى –كما في الجدول رقم (03)- أنها قد تحققت حيث أسفرت النتائج عن وجود علاقة إرتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التمكين الوظيفي والتوجه الإبداعي لدى أساتذة اللغة العربية ، أي أنه كلما زاد مستوى التمكين الوظيفي زاد التوجه الإبداعي وعلى العكس من ذلك كلما انخفض مستوى التمكين الوظيفي انخفض التوجه الإبداعي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (العابدي وآخرون، 2018، حيث وجد علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين الوظيفي والأداء الريادي الذي يعد مؤشر هام من مؤشرات التوجه الإبداعي. وتعد هذه النتيجة منطقية لأن التمكين الوظيفي يمثل مؤشر دقيق لتفحص التوقعات والتفكير باعتماد الفرد على خبراته وتثمين الأشياء الدقيقة في السياق وتحديد الجوانب الجديدة منه التي من شانها تحسين الاستبصار والأداء الوظيفي للفرد أثناء تعاملاته ،فالفرد حين يكون متيقظ ذهنيا فانه يمر بحالة متزايدة من التأمل المعرفي ويكون موجود بجسمه وعقلة في اللحظة الحاضرة. ويبرهن (Baker, 2011,p724& Ray) على أن التمكين الوظيفي تتضح عندما تكون لدى القادة ثقافات تشجع على التفكير الواسع والقدرة على التصرف.

2.2.5. مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

يتضح من عرض نتائج الفرضية الثانية –كما في الجدول رقم (04)- أنها لم تتحقق حيث أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في التمكين الوظيفي، ويدل ذلك على أن هذا الأخير لا يختلف باختلاف الجنس.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (العزي،2012)، والتي خلصت إلى أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في التمكين الوظيفي تبعا لمتغير الجنس ذكور وإناث لصالح الذكور.

واختلفت أيضا مع دراسة (الربيع، 2018 (والتي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين الوظيفي تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

وتشير هذه النتيجة إلى أن أساتذة اللغة العربية لديهم تمكين إداري متشابه بحكم أنهم في ميدان واحد أي الجامعة ومطالبين بأداء نفس المهام والأعباء العلمية والبيداغوجية من تدريس وتأطير وبحث علمي، كما يمكنهم فهم وإدراك المشكلات والصعوبات التي تواجههم والعمل على تجاوزها.

3.2.5. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

يتضح من عرض نتائج الفرضية الثالثة –كما في الجدول رقم (05)- أنها لم تتحقق حيث أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في التوجه الإبداعي، ويدل ذلك على أن هذا الأخير لا يختلف باختلاف الجنس.

وتشير هذه النتيجة إلى أن أساتذة اللغة العربية لديهم توجه إبداعي متقارب بغض النظر عن الجنس، فالإبداع الحقيقي ليس له هوية جنسية ولا يمكن الحديث عن إبداع ذكري وآخر أنثوي، لأن العمل الحقيقي يفرض قيمته بما فيه من مميزات تتطابق مع معايير الإبداع ولا يفرض قيمته على أساس الجنس.

كما أن الإبداع ذو بذور فطرية موجودة عند جميع البشر ويمكن تنميتها عن طريق التنشئة الاجتماعية والتعلم والتدريب وتجارب الحياة.

Conclusions (الخاتمة)

خلاصة نتائج الدراسة:

بعد استعراض نتائج الدراسة الحالية ومناقشتها نقدم في هذا العنصر ملخصاً لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، والتي يمكن إجمالها في مايلي:

أ- توجد علاقة إرتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين درجات التمكين الوظيفي ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة اللغة العربية.

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين الوظيفي لدى أساتذة اللغة العربية تعزى لمتغير الجنس.

جـ- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوجه الإبداعي لدى أساتذة اللغة العربية تعزى لمتغير الجنس.

4.5. خاتمة الدراسة:

تبرز أهمية التمكين الوظيفي بوصفه أحد العوامل الأساسية الداعمة للتوجه الإبداعي لدى الأساتذة، حيث تُسهم بيئة العمل القائمة على الثقة، وتفويض الصلاحيات، وتوفير الموارد والإمكانات في تحفيز الطاقات الكامنة وتعزيز المبادرات المبتكرة. وقد بيّنت الأدبيات والدراسات ذات الصلة أن العلاقة الإيجابية بين التمكين الوظيفي والتوجه الإبداعي من شأنها أن تنعكس بشكل مباشر على تطوير الممارسات التعليمية ورفع جودة العملية الأكاديمية.

ونظراً لأهمية التمكين الوظيفي انصبت هذه الدراسة على معرفة العلاقة بين مستوى التمكين الوظيفي والتوجه الإبداعي؛ فالتوجه الإبداعي دائماً ما يشكل أهمية كبيرة في ظل التحديات التي تفرضها التغيرات المستمرة والمتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال في الوقت الراهن، حيث تتجه المنظمات إلى تحليل السلوك الإبداعي للعاملين بهدف التعرف على الأنماط الإبداعية الموجودة لديها وفهمها بشكل أعمق وأدق.

ولقد لاحظ الباحث من خلال نتائج الدراسة الحالية أهمية التمكين الوظيفي في تحقيق التوجه الإبداعي لدى أساتذة اللغة العربية، وفي المقابل أهمية التوجه الإبداعي كحتمية وجب على المنظمات أن تتبناه في ظل بيئة تتميز بالمنافسة والتطورات المتسارعة.

ونشير هنا إلى أن هذه الدراسة هي محاولة للتعرف على بعض المتغيرات المرتبطة بتخصصنا في علم النفس العمل والتنظيم، وهي بداية لمزيد من الدراسات لمعرفة متغيرات جديدة أخرى مازالت تحتاج إلى التفسير والبحث.

Acknowledgment

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يقترح الباحث مايلي:

أ. عمل دورات تدريبية تبين ماهية التمكين الوظيفي وأهدافها وأهميتها للأساتذة المدرسين في الجامعات.

ب- التعاون بين مختلف القطاعات للتقليل من معوقات التفكير الإبداعي في جميع المستويات.

ج- تفعيل نظام الحوافز على أسس ومعايير مهنية تتضمن التميز والإبداع في الأداء ومكافأة المبدعين.

د- عدم التردد بتطبيق الأساليب الجديدة وتحمل المخاطرة بالعمل خوفا من الإخفاقات لما لهذا الأمر من أهمية بالغة للإبداع، وعدم الخوف من تطبيق الأساليب التي يتوفر بها نسبة كبيرة من المخاطرة.

References (المراجع)

قائمة المصادر والمراجع

1. آرثر جي كروبلى)2006(. الابتكار في التعليم والتعلم " دليل إرشادي للمدرسين ومسئولي التربية والتعليم"، ترجمة: عبد الحكم أحمد الخزامي، ط01، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع.
2. أيوب، نادية(2017). العوامل المؤثرة في السلوك الإداري الإبتكاري لدى المديرينفي قطاع البنوك التجارية السعودية، مجلة الإدارة العامة، المجلد (40)، الرياض.
3. علي رزاق العابدي وآخرون .(2018) تأثير التمكين الوظيفي في الأداء الريادي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 15، العدد01، العراق.
4. فادن، كوثر جميل. (2006(. مناهج التعليم في ظل العولمة. مجالس قبيلة العجمان، الجموم، الإمارات العربية المتحدة.
5. مرام رسمي عودة مخامر.(2018)التمكين الوظيفي وعلاقتها بالأبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير، جامعة القدس.
6. 6. Ray, Joshua L& Baker, Lakami T.and Plowman,Donde Ashmos,(2011), " Organizational Mindfulness in Business Schools" Academy of Management Learning & Education Vol. 10, No. 2, 188 –203.