

التمكين الرقمي كأحد أبعاد جودة حياة العمل و علاقته بالإبداع التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي

-دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بجامعة تلمسان-

Digital empowerment as a dimension of quality of work life and its relationship to organizational innovation in higher education institutions

- A field study on a sample of professors at the University of Tlemcen-

هشام بن أحمد^{1*}، منور ماري²، أمحمد بن غربي³

¹ مخبر البحوث في القياس النفسي و تطبيقاته بجامعة تلمسان (الجزائر).

^{2 3} جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان (الجزائر).

تاريخ الاستلام : 28 سبتمبر 2022 : تاريخ المراجعة : 06 نوفمبر 2022 : تاريخ القبول : 19 ديسمبر 2022

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التمكين الرقمي كأحد أبعاد جودة حياة العمل و الإبداع التنظيمي، كما تسعى الدراسة إلى معرفة الفروق في مستوى التمكين الرقمي التي ترجع إلى متغيرات (الجنس، السن، الرتبة)، حيث شملت الدراسة 62 أستاذ مقسما على العديد من الكليات بجامعة تلمسان، تم اعتماد الإستبيان كأداة لجمع المعطيات و الجدير بالذكر أن الباحثين استعملوا المنهج الوصفي كونه يتلائم مع خصائص الدراسة، و بعد ضبط الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة المتمثلة في معايير الصدق و الثبات، تم تفرغ البيانات عن طريق برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الإجتماعية "SPSS"، كانت النتائج كالتالي: مستوى كل من التمكين الرقمي و الإبداع التنظيمي منخفض لدى أفراد العينة محل الدراسة، في حين خلصنا إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين التمكين الرقمي و الإبداع التنظيمي و أخيرا توجد فروق ذات دلالة في مستوى التمكين الرقمي لدى أفراد العينة تعزى إلى متغيرات (الجنس و السن و الرتبة الوظيفية) عند مستوى الدلالة 0.01.

الكلمات المفتاحية: التمكين الرقمي؛ جودة حياة العمل؛ الإبداع التنظيمي.

Abstract:

This study aimed at revealing the relationship between digital empowerment as a dimension of work life quality and organizational creativity, and discovering differences in the level of digital empowerment due to secondary variables. The study included 62 professors divided among many faculties at the university. The questionnaire was adopted as a tool for data collection and the researchers used the descriptive method as it corresponds to the characteristics of the study. After adjusting the psychological characteristics of the study tools, which are represented by standards of honesty and consistency, the results were as follows:

The level of both digital empowerment and organizational innovation is low, whereas we found a correlation between digital empowerment and organizational innovation, and finally there are significant differences in the level of digital empowerment experienced by individuals in our sample attributable to variables (gender, age, grade) at the 0.01 significance level.

Keywords: digital empowerment; quality of work life; organizational creativity

*Corresponding author: e-mail: hicham.benahmed@univ-tlemcen.dz.

1- مقدمة:

يشهد العصر الذي نعيش فيه تغيرات هائلة في معظم مجالات الحياة حيث أسهم التقدم العلمي والتكنولوجي في زيادة إدراك متطلبات التغيير والتطور في الحاضر والمستقبل ومواكبة كل المستجدات الحضارية ، الأمر الذي يتطلب أن يكون المدير مبدعا حتى يستطيع أن يتكيف ويتفاعل بإيجابية مع الظروف المحيطة به، ويسعى دائما إلى تعزيز معايير جودة الحياة في العمل هذا من شأنه أن يؤدي إلى منظمات على درجة عالية من الكفاءة والفعالية.

إن الإرتباط الظاهر بين التغيير الحاصل المتمثل في التطور التكنولوجي والتقني وثورة المعلومات من جهة و الحاجة إلى الإبداع من جهة أخرى يعطينا فكرة واضحة عن أهمية هذا الأخير في منظمات الأعمال بمختلف أصنافها، وهذا يدل على أن الدول المتقدمة لم تصل إلى ما وصلت إليه من تقدم علمي وتطور تكنولوجي إلا نتيجة لإبداع الأفراد خصوصا في المنظمات ذات طابع الابتكاري والإنتاجي، بهدف الإستمرارية والتقدم والإلتحاق بركب التطور والريادة، ومن أجل إستمرارية هذا التقدم فلا بد من استمرار الفكر الخلاق والإبداع والتجديد من خلال إيجاد مناخات تنظيمية وسياسات تحفز الإبداع والمبدعين من أجل مواكبة التقدم الذي تشهده المجتمعات المعاصرة، وبالتالي هي مقومات تهتم بها المنظمات لتجسد جودة حياة العامل داخل المؤسسة ، وهذا لن يكون إلى من خلال تمكين الأفراد و تعزيز قدراتهم في التحكم في التكنولوجيا والأدوات التقنية المعاصرة إذ يعرف Mkinen " ماكينين 2006 " التمكين الرقمي على أنه ظاهرة جديدة ظهرت مع تعميم وتطوير التكنولوجيا الرقمية. حيث تعمل التكنولوجيا الرقمية على تعزيز الابتكار في مجال الأعمال وبالتالي تعزيز الاستهلاك والإصلاح ويجري التمكين على المستوى الفردي والمجتمعي.

في حين قدم Leong et all "ليونج وآخرون 2015 " تعريفا واضحا للتمكين الرقمي كعملية متعددة المراحل لإنتاج أفضل، سواء في إقامة الشبكات والاتصالات وفرص التعاون وزيادة كفاءة الأفراد والمجتمعات للعمل كمشاركين مؤثرين في مجتمع المعلومات.

لقد أظهرت وسائل التواصل الإجتماعي والمنصات الرقمية أهميتها لجميع فئات المجتمع، حيث أصبح مجال تطبيق التمكين الرقمي بالغ الأهمية ليصل إلى مستوى النظم الإقتصادية والمؤسسات الأكاديمية والتعليمية خاصة بسبب ما يتمتع به من قدرة تفسيرية للتغيرات اليومية في مجال العولمة وتقنيات الإعلام والإتصال ولعل استمرار التقدم العلمي والتطور التقني والتكنولوجي الذي تم تحقيقه في مختلف الميادين يتطلب النظر للأمور بطريقة متجددة تتوافق مع التغيير والتطور الحاصل، ومن ضمنها التفكير خارج الصندوق وتجسيد الأصالة الفكرية وتشجيع الإبداع التنظيمي، حيث عرفه الطبيشات (2004) على أنه: "توليد الجديد من الأفكار والعمليات والمنتجات أو الخدمات وقبولها وتطبيقها" كما عرفه " الشتيوي" (2012) بأنه: "العملية التي يترتب عليها ظهور فكرة أو ممارسة أو منتج أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل العاملين في المنظمة، أو فرضها

عليهم من قبل أصحاب القرار، ويترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات منظمة " ويرى الباحثان أن الإبداع التنظيمي يعبر عن عملية توليد وتطبيق أفكار إبداعية، والتي سيتمخض عنها مجموعة من التغييرات التي قد تسهم في تحسين الخدمات الأكاديمية في الجامعات وترفع من جودة التكوين و الإستفادة من التكنولوجيا على أحسن وجه وهذا ما تسعى إليه جل المنظمات، خاصة في الدول التي تخلفت عن مسايرت التطور التكنولوجي والتي تسعى جاهدة إلى اللحاق بركب التقدم العلمي والتطور التقني، لذا يؤكد البعض على أن القرن الواحد والعشرون بما يتضمنه من تقدم وتطور في كافة المجالات جعل اللجوء إلى الإبداع أمراً لا مفر منه أمام الدول والمنظمات ورجال الأعمال ومع دخول الألفية الثالثة بدأت الأسس لنجاح إدارة منظمات الأعمال تتحول إلى ما يسمى الإدارة بالإبداع وهي الإستراتيجية 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، فالفرد المبدع يعتبر ثروة تفوق الثروة المادية، بل إن الاستثمار في العنصر البشري يعتبر أنجح مصادر الاستثمار لذلك فإن المنظمات تتجه نحو الاهتمام بالإبداع واستقطاب أفراد مبدعين، وبالتالي فإن مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي لا يقتصر فقط على إدخال الأدوات والتقنيات المتطورة بل يتعدى إلى إحداث تغييرات فعلية في سلوكيات العاملين ، فضلاً عن أن تطوير الإدارة يستند بالدرجة الأولى إلى مجموعة القيم الإدارية والفكرية التي تتبناها لتحقيق أهدافها، ومن أهم هذه التوجهات هي تفعيل التمكين في المؤسسات وخاصة التمكين الرقمي والتكنولوجي الذي يعتبر شرطاً أساسياً في تجسيد مبادئ إدارة الجودة الشاملة.

لهذا يعد الإبداع إحدى الميزات المهمة للمؤسسات المعاصرة في ظل التطورات المتسارعة من تكنولوجيا وثورة المعلومات، العولمة والمنافسة الشديدة، لذا تبرز حاجة المؤسسة إلى التجديد لمواكبة هذه التغييرات وتمكين موظفيها من التحكم في التقنيات والأدوات المتاحة لتحقيق أعلى درجات الكفاءة والفاعلية حتى تتمكن من التكيف مع المحيط الإقتصادي والتنظيمي..

1.1- الإشكالية:

شهدت السنوات الأخيرة تغييرات سريعة وتحديات كبيرة في عالم الأعمال كان سببها الأساسي بروز ظاهرة العولمة والاندماجات والتحالفات الإستراتيجية بين المنظمات العملاقة وتلاحق الابتكارات والإبداعات السريعة، ومن ثم تحول الاقتصاد إلى ما يسمى باقتصاد المعرفة، وأصبحت المعرفة المتوافرة بالمنظمة ميزة تنافسية لها تميزها عن غيرها من المنظمات، ومن جهة أخرى تسعى المؤسسات إلى الرفع من جودة الحياة في العمل وتعزيز مظاهر الرفاهية للعامل بهدف زرع روح الإبداع والابتكار والتميز، ونتيجة لذلك فإن المنظمات الناجحة هي تلك المنظمات التي تقوم باستقطاب واختيار وتطوير وتنمية الأفراد العاملين بها والذين يمكنهم قيادة هذه المنظمات، على غرار دراسة حسام جمال أبوهاشم (2018) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية

الإبداع الإداري لدى العاملين بوزارة الأوقاف" التي خلصت بوجود علاقة دالة احصائيا بين متطلبات وظروف حياة العمل بمختلف أبعادها ومظاهر الإبداع في المنظمة ، نفس المتغيرات عالجتها دراسة كل من نسرين، جاسم وعبد الرحمان، شنيتر (2015) في دراستهما بعنوان " العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي" والتي توصلوا إلى وجود علاقة ارتباط بين نوعية حياة العمل بأبعاده المتمثلة في : تطوير المقدرات والنمو الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات ومتغير الإبداع التنظيمي، ومما لا شك فيه أن التمكين في المؤسسات بمختلف أنواعه يعتبر أحد الأبعاد الرئيسية لجودة الحياة في العمل والتمكين الرقمي بالتحديد الذي يعكس الواقع التنظيمي المتطور والبيئة التنظيمية التي تتميز بالتغيير والحداثة وبالتالي يعتبر أحد أهم المعايير التي تعكس مدى ارتياح ورفاهية العامل في الوظيفية ومنطلق رئيسي يعكس مدى قدرته على الإبداع والإبتكار والتجديد، ومن هذا المنطلق جاءت العديد من الدراسات التي ربطت بالفعل بين متغيرات التمكين الرقمي والإبداع التنظيمي كدراسة محمد، سمر عادل صلاح (2021) بعنوان "أثر تمكين العاملين على الإبداع التنظيمي" والتي أظهرت وجود أثر لأبعاد التمكين على مستويات الإبداع التنظيمي لدى عمال الشركة المصرية للاتصالات، في حين جاءت دراسة عبد الحفيظ، دايرة (2016) بعنوان "تمكين العاملين وأثره على تنمية الإبداع في المؤسسة، والتي انتهت بوجود علاقة ذات دلالة احصائية وأثر ايجابي متوسط لتمكين العاملين وتنمية الإبداع في مؤسسة فيرتيال " VIRTUEL " لصناعة الأسمدة البيتروكيماوية بولاية الجلفة، الجزائر كما أن المنظمات الناجحة هي المنظمات التي تهتم بعمالها وحاجاتهم ورغباتهم، وتستغل التقنيات المختلفة الموجودة بالبيئة المحيطة بها ، ولذلك فإن التحدي الرئيسي أمام المنظمات اليوم هو التأكد من توافر الأفراد المهرة المتميزين وتدريبهم وتطويرهم وتنمية مهاراتهم مما يسمح لها بتوفير جو يساعد على الإبداع والإبتكار ، وفي هذا السياق جاءت دراسة سهام، موفق وسعودي، عبد الصمد (2018) بعنوان " التمكين والسلوك الإبداعي للعاملين" والتي أظهرت ارتباط عالي بين أبعاد التمكين ومتطلبات السلوك الإبداعي للموظف بمؤسسة كوندور "CONDOR" بمدينة برج بوعرييج بالجزائر.

لكن مؤخرا ظهر جليا دور التكنولوجيا والتقنيات على منظمات الأعمال، وفرضت عليها تحديات في غاية الجدة والحداثة، في حين كان لجائحة كورونا Covid-19 دور فعال في إعادة النظر في ظروف العمل والتسيير ومن بين هذه التحديات على سبيل الذكر (الاهتمام بالتعليم عن بعد والتعلم الذاتي، والتركيز على ادراج منصات تعلم على الأنترنت، وزيادة مساحة التمكين الرقمي ومنح الإستقلالية للتحكم في التكنولوجيا واعطاء حرية المبادرة) ووضع آفاق جديدة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات التي تضررت كثيرا من الجائحة واجراءات الحجر الصحي، هذا ماتجسد في دراسة ايمان زكي موسى (2021) في دراستها بعنوان " بيئة التعلم الافتراضية وفقا لمستوى التمكين الرقمي وأثرها في تنمية مهارات التفكير التصميمي " وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة مدى فعالية التعلم والتمكين الرقمي في الرفع من مستويات الكفاءة التقنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا بجمهورية مصر العربية

و الجزائر على غرار دول العالم تأثرت هي الأخرى بالجائحة مما حتم عليها الاستجابة السريعة لمتطلبات و ظروف التعليم الأكاديمي خاصة، و التركيز على الإبداع و التشجيع عليه في محيط المؤسسات الجامعية كونها تعتبر القاطرة الأولى نحو تجسيد اقتصاد المعرفة و منبع الإبداع التنظيمي والإبتكار، لكن ما يثير التساؤل هو إذا ما كانت هناك علاقة بين منح الإستقلالية و التمكين التكنولوجي و الرقمي في المؤسسات الأكاديمية و تجسيد مظاهر الإبداع فيها، وهل سوف يؤثر في معدلات الإبداع و تعزيز مظاهره، بالتالي فإن مواجهة التحديات آنفة الذكر واحتوائها بل و تجسيدها يتطلب من إدارات منظمات الأعمال وقيادتها، إعادة النظر في أساليبها وآلياتها وممارساتها الحالية التي أصبحت غير قادرة على إحداث التغييرات المطلوبة و ضمان البقاء في عالم شديد التنافسية، و من منطلق هذه الدراسة و جب علينا طرح مجموعة من التساؤلات أهمها :

- ماهي مستويات كل من التمكين الرقمي و الإبداع التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة تلمسان؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة بين التمكين الرقمي و الإبداع التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة تلمسان عند مستوى الدلالة 0.01؟
- هل توجد فروق ذات دلالة في مستوى التمكين الرقمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة تلمسان ترجع إلى متغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة في مستوى التمكين الرقمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة تلمسان ترجع إلى متغير السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة في مستوى التمكين الرقمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة تلمسان ترجع إلى متغير الرتبة؟

2.1- فرضيات الدراسة:

- مستوى التمكين الرقمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة تلمسان منخفض.
- مستوى الإبداع التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة تلمسان منخفض.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة بين التمكين الرقمي و الإبداع التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة تلمسان عند مستوى الدلالة 0.01.
- توجد فروق ذات دلالة في مستوى التمكين الرقمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة تلمسان ترجع إلى متغير الجنس.

- توجد فروق ذات دلالة في مستوى التمكين الرقمي أساتذة التعليم العالي بجامعة تلمسان ترجع إلى متغير السن.

- توجد فروق ذات دلالة في مستوى التمكين الرقمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة تلمسان ترجع إلى متغير الرتبة.

3.1- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع المبحوث و الفهم الصحيح لأبعاده باعتبار أن التمكين الرقمي للأساتذة و المستخدمين في قطاع التعليم العالي و البحث العلمي، من الأساليب المعاصرة التي تسهم في تنمية الفعالية و الجودة لدى العاملين عموما، فضلا عن أن الدراسة تبحث في أحد القطاعات المهمة في بناء اقتصاد المعرفة و تكوين المورد البشري ألا و هو قطاع التعليم العالي و البحث العلمي.

كما و تبرز الأهمية لهذه الدراسة من اعتبارات عدة يمكن إجمال أبرزها بما يلي:

- تناولها لموضوع يعد من أهم موضوعات ادارة الموارد البشرية و ادارة الجودة الشاملة في المؤسسات، ألا و هو التمكين و دوره في تجسيد مظاهر جودة و نوعية التعليم العالي خاصة من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم.

- كما و تنبع أهمية الدراسة من أهمية العنصر البشري الذي يظهر جدوى الاستثمار فيه بعد القيام بتعليمه و تدريبه، حتى يستطيع نامه عبر تشكيل فرق عمل ناجحة و ما يتطلبه ذلك من استخدام لوسائل تكنولوجيا حديثة و تغييرات هيكلية مناسبة، وصولا إلى رفع مستوى القدرة على الإنجاز بشكل كفؤ و فعال. (الفياض، 2005)

- كون أسلوب التمكين الرقمي للمستخدمين في قطاع التعليم العالي هو الأقل تكلفة قياسا بالأساليب الأخرى الهادفة لتعزيز جودة المخرجات للمنظمة، خاصة وأن المنظمات أصبحت تمتلك قوة عاملة مدربة وخبيرة "Knowledge Workers"، بحيث يحقق هذا الأسلوب نمو في المجتمعات بشكل أسرع مما يحققه الاستثمار في رأس المال المادي (حسين، 2001، ص 41)

- التعرف على إفراتات الواقع التنظيمي وحقائقه بخصوص موضوع الدراسة سعيا نحو المساهمة في زيادة الرصيد المعرفي من الدراسة التي ستمثل مرجع لدراسات قطاع التعميم العالي، سواء في مفهوم و معايير التمكين الرقمي أو الإبداع التنظيمي في الجامعة الجزائرية بصورة خاصة، لذلك تعد الدراسة على قدر كبير من الأهمية.

4.1- التعاريف الإجرائية:

- التمكين الرقمي : يقصد به منح العاملين القوة والسلطة التي تجعلهم قادرين على وضع اهداف العمل الخاصة بهم وتحقيق أهداف المؤسسة من خلال الإستغلال الأمثل للوسائط التكنولوجية بدأ من عملية التكوين والتدريب إلى غاية التنفيذ والتقييم، وتسمح لهم هذه الشروط باتخاذ القرارات، وحل المشكلات التي تواجههم ضمن حدود مسؤولياتهم، والسلطات المفوضة لهم.

جودة حياة العمل: هي نتاج تفاعل مجموعة من العناصر والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير الحياة الوظيفية للعنصر البشري المتواجد في المؤسسة، حيث تتجلى في ظروف العمل المعنوية ومدى تعزيز العلاقات ، اضافة الى خصائص المهام الوظيفية ونوعية العمل الجماعي ،كما تعتبر انعكاس لأسلوب الإشراف ، ومدى تمكين العمال من اتخاذ القرارات ومشاركتهم فيها والتحكم في تكنولوجيات الإتصال ومدى تناسب نظام الأجور و المكافآت مع طبيعة وجودة رأس المال البشري والمهام الموكلة إليه.

- الإبداع التنظيمي : هو قدرة العامل على الخروج بأفكار جديدة أو أسلوب عمل جديد يتميز بالأصالة، وكذا المرونة في التعامل مع المواقف وحل المشكلات كما يكون هذا التفكير بقدر من الطلاقة الذهنية والقابلية للتكيف مع مختلف المواقف أثناء العمل.

- الأستاذ الجامعي : هو كل موظف يحمل صفة أستاذ في الجامعة متحصل على شهادة تسمح له بممارسة مهنة التدريس والبحث والمهام البيداغوجية في حدود ما يسمح به القانون.

2 - الطريقة والأدوات:

1.2- مجتمع وعينة الدراسة:

تم اختيار العينة عن طريق المعاينة العشوائية وبلغت 62 أستاذ، حيث توزعت أفراد عينة الدراسة بنسب شبه متساوية على الأساتذة في الجامعة، بالكليات التالية:

الجدول رقم (1): يوضح توزيع أفراد العينة حسب كلية الإنتماء

النسبة المئوية	عدد الأفراد	الكلية
19%	12	كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
27%	17	كلية الآداب واللغات
31%	19	كلية العلوم الإقتصادية
23%	14	كلية الحقوق
100%	62	الكل

المصدر: (من إعداد الباحثين)

في الجدول رقم (1) نلاحظ أن الباحثين تعتمدو توزيع أفراد العينة بشكل عشوائي شبه متساوي على الكليات في الجامعة، ويعتبر توزيعاً منطقياً يعكس عدد الهيئة التدريسية في الجامعة.

الجدول رقم (2): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	عدد الأفراد	النسبة المئوية
ذكور	35	56%
إناث	27	44%
الكل	62	100%

المصدر: (من إعداد الباحثين)

في الجدول رقم (2) نلاحظ أن عدد الذكور أكبر من عدد الإناث لدى عينة الدراسة، حيث بلغت النسبة المئوية للذكور 56% في حين بلغت نسبة الإناث 44% و يعتبر توزيعاً منطقياً يعكس هذه الأرقام على أرض الواقع.

الجدول رقم (3): توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	عدد الأفراد	النسبة المئوية
من 25 إلى 35 سنة	19	31%
من 36 إلى 46 سنة	25	40%
أكبر من 46 سنة	18	29%
الكل	62	100%

المصدر: (من إعداد الباحثين)

تفاوتت نسب توزيع العينة حسب الفئات السنية حيث بلغت نسبة الأفراد في الفئتين من 25 إلى 35 سنة وفئة من 36 إلى 46 سنة النسبة الأكبر حيث كانت أكثر من 30% لكل فئة في حين أن فئة أكبر من 46 سنة لم تتجاوز 29% وهذا ما يعكس الطابع الشبابي للمؤسسة وكذا سياسة التوظيف الجديدة التي تعتمد عليها الجامعة.

الجدول رقم (4): توزيع أفراد العينة حسب الرتبة

الرتبة	عدد الأفراد	النسب المئوية
أستاذ التعليم العالي	06	10 %
أستاذ محاضر	18	29%
أستاذ محاضر "ب"	15	24%
أستاذ مساعد "أ"	08	13%
أستاذ مساعد "ب"	15	24%
الكل	62	100%

المصدر: (من إعداد الباحثين)

تفاوتت نسب توزيع العينة الرتب الوظيفية ، حيث كانت النسب شبه متقاربة في كل الرتب باستثناء رتبة أستاذ التعليم العالي التي كانت أقل وبنسبة 10 % وهذا راجع لشروط الترقية التي يجب أن تتوفر في هذه الأخيرة وكذا عامل السن .

2.2 - منهج الدراسة:

في بحثنا هذا استخدمنا المنهج الوصفي بناء على طبيعة البحث وأهدافه، وهذا باعتباره استقصاء يقوم على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الوقت الحاضر، بهدف تشخيصها وكشف جوانبها، وتحديد العلاقات القائمة بين عناصرها والعلاقات بينها وبين ظواهر أخرى، ويشار أيضاً أن الأسلوب الوصفي في البحث هو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم الذي يصف ظاهرة أو مشكلة محددة ويقوم الباحث العلمي من خلال الأسلوب الوصفي بتحليل الظاهرة تحليلاً دقيقاً. (العزاوي، 2008، ص 97)

3.2- أدوات الدراسة:

تم اعتماد الإستبيان كأداة لجمع معطيات الدراسة حيث تم اعتماد:

- مقياس التمكين الرقمي ل "محمد علي حسن الحايكي" (2016) ، يتكون من 22 بنداً تم تعديله وتكييفه مع متطلبات الدراسة.

- مقياس الإبداع التنظيمي من تصميم الباحثين يتكون من 20 بنداً يقيس أبعاد:

* المرونة * الحساسية لحل المشكلات * الأصاله

- تم ضبط الخصائص السيكمترية للمقياسين، كما تم اعتماد مقياس "ليكرت" الخماسي للإجابة عن الفقرات.

3- النتائج ومناقشتها:

1.3- عرض النتائج:

ونستعرضها بالشكل التالي:

أولاً: قياس مستوى التمكين الرقمي والإبداع التنظيمي لدى أفراد العينة المستهدفة:

تم قياس مستوى متغير التمكين الرقمي والإبداع التنظيمي باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النظري (الفرضي) كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (5) مستوى متغير التمكين الرقمي وجودة التعليم العالي لدى أفراد العينة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القرار
التمكين الرقمي	44	2.38	66	منخفض
الإبداع التنظيمي	52	2.59	60	منخفض

المصدر: (من إعداد الباحثين)

من خلال الجدول رقم (5) يتبين لنا أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير التمكين الرقمي يبلغ 44 بانحراف معياري مقداره 2.38، أما المتوسط النظري يقدر بـ 66، ومنه يمكن القول أن مستوى التمكين الرقمي لدى أفراد العينة مقارنة مع المتوسط الفرضي منخفض، أما بالنسبة لمتغير الإبداع التنظيمي، فإن قيمة المتوسط الحسابي بلغت 52 بانحراف معياري مقداره 2.59، أما المتوسط النظري يقدر بـ 60، ومنه يمكن القول أن مستوى الإبداع التنظيمي منخفض هو الآخر، ومن هنا نرفض الفرض البديل ونقر بالفرض الصفري القائل: مستوى التمكين الرقمي ومستويات الإبداع التنظيمي لدى أفراد العينة محل الدراسة كلاهما منخفض.

ثانياً: عرض نتائج الفرضية الثانية: والتي تنص على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى التمكين الرقمي والإبداع التنظيمي لدى عينة من الأساتذة بجامعة تلمسان عند مستوى الدالة ($\alpha = 0.01$)، وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون (R_P) للكشف عن مستوى الارتباط بين درجات التمكين الرقمي ودرجات الإبداع في المنظمة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): يوضح مدى و نوع الارتباط بين درجات التمكين الرقمي والإبداع التنظيمي

المتغير	العينة N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة المعامل Rp	القيمة المعنوية	القرار		الدلالة الإحصائية a
						مستوى الارتباط	نوع الارتباط	
التمكين الرقمي	62	44	2.38	0.73	0.000	مرتفع	طردي	**0.01
		52	2.59					
الإبداع التنظيمي								

المصدر: (من إعداد الباحثين)

من خلال الجدول رقم (06) يتضح أن المتوسط الحسابي لمتغير التمكين الرقمي يقدر بـ 86 وانحراف معياري 2.38 درجة، كما يظهر لنا الجدول أن المتوسط الحسابي لمتغير الإبداع التنظيمي إذ بلغ 52 وانحراف معياري 2.59، ويتضح من الجدول رقم (06) أيضا أن قيمة معامل الارتباط (Rp) قدرت بـ 0.73 وبالتالي هي قيمة مرتفعة مقارنة بالقيمة المعنوية $\text{sig}=0.00$ ، لذا فإن الارتباط بين درجات التمكين الرقمي والإبداع التنظيمي دال عند مستوى الدلالة $a=0.01$ ، ومن هذا المنطلق فإننا نقبل الفرض البديل القائل: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى التمكين الرقمي والإبداع التنظيمي لدى الأساتذة بالجامعة.

ثالثا: عرض نتائج الفرضية الثالثة: والتي تقر بأنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التمكين الرقمي تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.01، وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الفروق (T.test) لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق بين درجات التمكين الرقمي بين الذكور والإناث والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (07): الفروق في مستوى التمكين الرقمي بين أفراد العينة التي تعزى إلى متغير الجنس

المتغير	الجنس	العينة N	المتوسطات	قيمة الاختبار T	الانحراف المعياري	القيمة المعنوية	القرار	الدلالة الإحصائية
التمكين الرقمي	ذكور	35	65	1.428	4.03	0.001	توجد فروق	توجد دلالة عند **0.01
	إناث	27	23		2.82			

المصدر: (من إعداد الباحثين)

من خلال نتائج الجدول رقم (07) نلاحظ أن متوسط درجات التمكين الرقمي لدى عينة الذكور تساوي (65) مع انحراف معياري يساوي (4.03) في حين أن المتوسط الحسابي لدى الإناث يقدر بـ (23) وانحراف معياري

مقداره (2.82)، كما يوضح نفس الجدول أن القيمة المعنوية ($\text{sig}=0.001$) وهي قيمة أصغر من 0.01 فإننا نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل القائل:

توجد فروق دالة احصائية في مستوى التمكين الرقمي لدى الأساتذة بجامعة تلمسان تعزى الى متغير الجنس، دالة عند 0.01 لصالح الذكور.

رابعا : عرض نتائج الفرضية الثانية: والتي تنص على أنه توجد فروق دالة احصائية في مستوى تمكين الرقمي تعزى لمتغير السن عند مستوى الدلالة 0.01 .

وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب معامل الفروق (One Way Anova) للكشف عن الفروق بين متوسطات درجات التمكين الرقمي تبعا لمتغير السن ، و الجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (8): الفروق في مستوى التمكين الرقمي بين أفراد العينة تبعا لمتغير السن.

المتغير	الفئات السنية	العينة	المتوسطات	قيمة F	الانحراف المعياري	القيمة المعنوية Sig	القرار	الدلالة الإحصائية
التمكين الرقمي	من 25 إلى 35 سنة	19	61	17.12	5.06	0.000	توجد فروق	دالة عند 0.01
	من 36 إلى 46 سنة	25	44		3.75			
	أكبر من 46 سنة	18	27		3.46			

المصدر: (من إعداد الباحثين)

من خلال نتائج الجدول رقم (08) يتضح أن متوسط درجات تمكين الرقمي لدى فئة من 25 إلى 35 سنة والمقدرة بـ 61 مع انحراف معياري يساوي 5.06 أكبر من متوسط درجات فئة من 36 إلى 46 سنة المقدر بـ 44 بانحراف معياري يساوي 3.75، في حين جاءت الفئة السنية الأخيرة المتمثلة في الأساتذة أكبر من 46 سنة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي يساوي 27 وانحراف معياري قدر بـ 3.46 بفارق كبير عن الفئتين السابقتين، كما يوضح الجدول رقم (08) أن القيمة المعنوية $\text{sig}=0.000$ أقل من 0.01 فإننا من خلال هذه النتائج نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل القائل: توجد فروق ذات دلالة في مستوى التمكين الرقمي لدى أفراد العينة محل الدراسة تعزى الى متغير السن عند مستوى الدلالة 0.01 لصالح الفئات السنية الأصغر.

خامسا : عرض نتائج الفرضية الخامسة والأخيرة : والتي تنص على أنه توجد فروق دالة احصائية في مستوى التمكين الرقمي تعزى لمتغير الرتبة عند مستوى الدلالة 0.01 .

وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا أيضا بحساب معامل الفروق (One Way Anova) للكشف عن الفروق بين متوسطات درجات التمكين الرقمي تبعا لمتغير الرتبة الوظيفية ، و الجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (08): الفروق في مستوى التمكين الرقمي بين أفراد العينة تبعا لمتغير الرتبة الوظيفية.

المتغير	الرتبة	العينة	المتوسطات	قيمة F	الانحراف المعياري	القيمة المعنوية Sig	القرار	الدلالة الإحصائية
التمكين الرقمي	أستاذ التعليم العالي	06	29	090.0	8.52	0.002	توجد فروق	دالة عند 0.01
	أستاذ محاضر	18	33		15.43			
	أستاذ محاضر ب	15	42		18.89			
	أستاذ مساعد أ	08	60		21.87			
	أستاذ مساعد ب	15	56		19.28			

المصدر: (من إعداد الباحثين)

من خلال نتائج الجدول رقم (08) يتضح أن متوسط درجات التمكين الرقمي لدى الأساتذة الجامعيين جد متباينة وتختلف من رتبة إلى أخرى حيث كانت الفئات أستاذ محاضر ب و أستاذ مساعد أ و مساعد ب الأكبر من حيث المتوسطات الحسابية التي تجاوزت 40 درجو و تليها فئات الأستاذ المحاضر و فئة أساتذة التعليم العالي بمتوسطات حسابية تساوي 33 و 29 على التوالي ، كما يوضح الجدول رقم (08) أن القيمة المعنوية sig=0.002 أصغر من 0.01 و بتالي فإننا من خلال هذه النتائج نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل القائل: توجد فروق ذات دلالة في مستوى التمكين الرقمي لدى أفراد العينة محل الدراسة تعزى الى متغير الرتبة عند مستوى الدلالة 0.01 ..

2.3- مناقشة النتائج:

الفرضية الأولى :

أولاً : مستوى التمكين الرقمي لدى الأساتذة بجامعة تلمسان منخفض :

وذلك راجع الى عدم قدرة أغلب الأساتذة على التحكم في الوسائل التكنولوجية وطريقة استخدامها، ومن بين الأسباب في إنخفاض معدلات التمكين والتحكم في التكنولوجيا الحديثة هو غياب ثقافة التكوين وتعزيز المهارات ورسالتها لدى الأساتذة لكي تتماشى مع واقع التغيرات الواقعة في المجال الأكاديمي، هذه الفرضية جاءت مشابهة لما جاءت به دراسة (الأمين وسعدون 2020) بعنوان " مستوى التمكين الرقمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية" إذ شملت الدراسة عينة قوامها 50 أستاذ جامعي، خلصت إلى وجود مستوى أدنى من المتوسط لمتغير التمكين الرقمي لدى أفراد العينة، في حين اختلفت كلياً عن دراسة (Irwansyah and Sofiatul,2020) التي جاءت بعنوان "التفاعل الرقمي في التدريس والتعلم والأنشطة، دراسة تفاعلية تربوية في التنكين الرقمي" حيث أجريت على مجموعة من الأساتذة والطلبة على حد سواء بدولة أندونيسيا، خلصت إلى مستويات كبيرة من التمكين الرقمي لدى أفراد العينة.

ثانياً مستوى الإبداع التنظيمي للأساتذة بجامعة تلمسان منخفض:

حيث ومن خلال ملاحظتنا يظهر ان مستويات الإبداع داخل المؤسسات الجامعية منخفضة ويعود ذلك الى غياب المدخلات والمخرجات التي تلبي الاحتياجات الخاصة بالأستاذ سواء من حيث جودة الخدمات البيداغوجية، وجودة البيئة المادية، جودة العلاقات بين الأساتذة مع بعضهم البعض ومع الطاقم الإداري أيضاً و غياب نظام الحوافز الذي يدفع الأستاذ نحو الأفضل، هذا ما تجسد أيضاً في دراسة (بئينة لقمان 2010) بعنوان " الإبداع وانعكاساته على تطوير الجودة" حيث شملت الدراسة 60 موظف بمكتبة الجامعة خلصت إلى مستويات منخفضة من الإبداع التنظيمي لديهم، كما لا ننسى دور الإدارة في تحسين الحياة الأكاديمية للأساتذة من خلال توفير مناخ تعليمي ملائم والسليم سواء للأستاذ أو الطالب بما يسمح بتنمية الروح الإبداعية والمبادرة وكذا تعزيز العلاقات الإيجابية بين الأساتذة لخلق روح التفاعل والتعاون والمنافسة والمناقشة وإعطاء فرصة لأساتذة للمشاركة في اتخاذ القرارات واخذ آراءهم وفتح المجال للإبداع والابتكار، في حين يرى (بشار محمد وآخرون 2010) في دراستهم بعنوان " الإبداع المنظمي وأثره في تحسين جودة المنتج " خلصت إلى أن عينة الدراسة المتمثلة في عمال الشركة الوطنية للصناعة الكهربائية يتميزون بمستويات عالية من الإبداع التنظيمي، وبالتالي فإن ارتفاع مستويات الإبداع مرهون بالمجازفة والانفتاح على التغيرات الواقعة في المجتمع الأكاديمي.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباطية طردية بين التمكين الرقمي و جودة التعليم العالي دالة احصائيا :

كما هو ملاحظ وجود علاقة ارتباطية طردية بين التمكين الرقمي والإبداع التنظيمي فكلما توفر التمكين التكنولوجي توفرت و ارتفعت مظاهر الإبداع في المؤسسة والعكس من ذلك، حيث أن زيادة اهتمام الأستاذ باستخدام أدوات الالكتكنولوجيا و مساهمة التغير التكنولوجي الحاصل على الصعيد الأكاديمي و في مجال البحث العلمي والإبتكار كان له الأثر الواضح على جودة التعليم لعالي وتعزيز مظاهر الإبداع ، ووجود الدعم من الهيئات المتخصصة وتوفر الكلية على من مخابر رقمية وأجهزة خاصة حديثة وسرعة تدفق الانترنت كل هذا يسمح لأستاذ بمزاولة عمله في فضاء تعليمي إيجابي خلاق، وتطوير المشاريع العلمية وتنمية الكفاءات الجامعية كل هذا يؤدي الى أساليب إبداعية في الوسط الجامعي لابس بها هذا ماتوافق مع دراسة (محمود حسن 2015) في دراسته بعنوان " استراتيجيات تمكين العاملين وأثرها في تحقيق الإبداع التنظيمي" شملت حوالي 32 موظف حيث توصل الباحث إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لإستراتيجية التمكين على الإبداع التنظيمي، و العديد من الدراسات التي أثبتت أن فتح المجال للتحكم بالتكنولوجيات و التكوين المناسب لها يعزز من قدرات الموظفين الإبداعية و يتجسد من خلال فعالية و كفاءة أفرادها.

الفرضية الثالثة: توجد فروق في مستوى التمكين الرقمي تعزى الى متغير الجنس:

توصل الباحثون إلى أنه توجد فروق في مستويات التمكين بين الأساتذة الذكور والإناث، حيث أبرزت النتائج مستويات كبيرة في التمكين الرقمي لدى فئة الذكور نظرا لأنهم أكثر خبرة وإطلاعا على الوسائط التكنولوجية من الإناث خاصة في مجالات الإتصال والتواصل والتحكم في الوسائل الرقمية والبرمجيات والوسائل العصرية التي تتماشى مع التغير الكبير الحاصل في ميدان التكوين العالي والأكاديمي، فئة الذكور بامتلاكهم قابلية ومبادرة تسمح لهم في البحث في الأنشطة الحديثة والبرمجيات ومناقشة مع اطراف اخرى من كافة الميادين واستخدامهم الى عروض تقديمية لمزاولة محاضراتهم وتكوينهم ربما أعطى نوع من الأفضلية هذا لا يعنى أن الإناث بعيدين عن كل ماهو تكنولوجيا ورقمنة ولكن واستنادا على بعض الدراسات الحديثة من بينها دراسة (أريج و اسماعيل 2019) بعنوان " أثر ضغوط العمل على الإبداع الوظيفي" تبين أن الإناث وبالرغم من الإهمال في مجال التمكين والتكوين في مجال تكنولوجيا الإعلام والإتصال إلى أنها أظهرت مستويات عالية من الإبداع والتميز

الفرضية الرابعة توجد فروق في مستوى التمكين التكنولوجي تعزى الى متغير السن:

متغير السن يلعب هنا دورا كبيرا وهاما سواء في القدرة على التحكم في التكنولوجيات والوسائل الرقمية الحديثة أو الرغبة في استعمالها ومدى جدواها في نظر الأستاذ، فالأساتذة الأصغر سنا هم على دراية كافية للوسائل التكنولوجية وكيفية استخدامها والقدرة على التمكين سواء من استخدام البرمجيات والتقنيات الحديثة وهذا راجع ربما إلى تعايشهم مع هذا النوع من التغير عكس الفئة الأولى الأكبر سنا التي اعتادت على

الطريقة الكلاسيكية حيث و أثناء فترة خدمتهم شهد ميدان التعليم العالي و البحث العلمي نقلة نوعية جعلت من التنافس التكنولوجي و التحكم في التقنيات واقعا لا مهرب منه، و بالتالي الأصغر سنا تعتبر الفئة التي تميل نحو التعلم الالكتروني و وسائط أخرى حديثة هذا ما يخلق جوا من الابداع و تنمية مهارات التفكير العلمي و رفع من مستوى المعرفة و تحقيق تعلم الاستكشافي طويل المدى و تتبع الحداثة و العصرية.

الفرضية الخامسة توجد فروق في مستوى التمكين الرقمي تعزى إلى متغير الرتبة:

تختلف الرتب الوظيفية التي ينتمى إليها كل أستاذ، و كنا في دراستنا قد قسمناها إلى خمسة متدرجة، تختلف كل رتبة عن أخرى في مواصفات الوظيفة و المهام و الأجور و المكافآت و الحوافز و كذا ساعات العمل فالأستاذ ذو الرتب العالية غالبا ما ترتبط هذه الرتبة بالأستاذة كبار السن و هذا ما يفسر كون مستويات التمكين لديهم منخفضة بل يفضلون أن يمارسوا مهامهم بالطريقة الكلاسيكية عكس صغار السن، و لكن من جهة أخرى يمثل هؤلاء الرتبة الأعلى في الهرم التنظيمي و في الهيئة التدريسية، و بتالي قد يكون نقطة سلبية سواء للمردودية و جودة التعليم العالي أو توفر مظاهر التمكين الرقمي و مدى تنفيذ استراتيجياته و لكن من جهة أخرى يتميزون بالتجربة و الكفاءة الميدانية التي يفتقر إليها آخرون، أما باقي الرتب فقد تباينت نتائجها من متوسط إلى مرتفع و هذا راجع لا محالة في التوجه الجديد للجامعة و وزارة التعليم العالي و البحث العلمي في رقمنة هذا قطاع، و اللحاق بالركب العالمي الذي أصبح رائدا في التكنولوجيات و الرقمنة الأكاديمية، و التي ظهرت جليا في عز هذه الأزمة الصحية الأخيرة التي حتمت و فرضت توفر أراضيات رقمية تساعد الطلبة على عدم الإنقطاع عن الدراسة و الحفاظ على جودة التكوين في القطاع و بالتالي مواكبة التغير و التطور التكنولوجي.

4- الخلاصة:

يعتبر الأستاذ الجامعي واجهة الجامعة و محركها الأساسي، و هو عنصر مهم جدا في العملية الأكاديمية، كما يعتبر قائد عمليات التجديد و الابتكار و التحديث، له دور كبير و مكانة بارزة داخل هذه المؤسسة نظرا للدور الذي يلعبه و الذي يسعى من خلاله الى الارتقاء بمستوى الجامعة لتحقيق جودة التعليم العالي و مواكبة التغير التكنولوجي من خلال تفعيل الإبداع و الابتكار في الجامعة و التي بدورها تعتبر القاعدة الأساسية للبحث و الابتكار، في دراستنا هذه خلصنا إلى أهمية التمكين الرقمي بالنسبة للأستاذ الجامعي و دوره في تعزيز الكفاءة و الفعالية و خاصة تفعيل الإبداع التنظيمي في المؤسسات الجامعية، حيث أصبح التحكم في التكنولوجيات و تمكين الإدارة للأستاذة من جميع الوسائل و التقنيات و الوسائط التكنولوجية و كذا فتح المجال لهم للحرية في الإبداع و الابتكار شيء لا يمكن الإستغناء عنه لمواكبة سير الجامعات و المراكز و المخابر البحثية في أغلب دول العالم، حيث أصبح التجديد سمة بارزة في الوسط الأكاديمي و ذلك راجع إلى كونه بيئة خصبة و مناسبة للإبداع و التطوير، كما خلصت هذه الدراسة إلى أنه يجب توفر مجموعة من الشروط لتحقيق التمكين الرقمي من بينها، الأجهزة و العتاد المادي مرفوقا بالمحتوى التكنولوجي من تطبيقات و برامج و مناهج حديثة، إضافة إلى

برامج التدريب التي تشترط كفاءات بشرية متمكنة من التكنولوجيات و الرقمنة وكذا محتوى هذه البرامج التكوينية و التدريبية التي من الواجب أن تتماشى و التغيير الحاصل، و أخيرا تأتى مراحل التطبيق و التقييم و التقويم و تعزيز مستويات جودة التعليم و تفعيل الإبداع من خلال المتابعة و المسيرة و فتح المجال لأي مبادرة تساعد على رفع جودة التعليم الجامعي و كفاءة الأستاذ و الطالب في آن واحد.

- المراجع:

- 1- الأمين، ناصر الحاج محمد و سعدون، حامد وادي، (2020): "مستوى التمكين الرقمي لإعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية"، مجلة نسق، العدد 27، الحصاصيص، السودان، ص ص 672-693.
- 2- الشتيوي، محمد (2012): "أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري- دراسة تطبيقية على مستشفى الوفاء للتأهيل الطبي"، مجلة البحوث والدراسات التربوية الفلسطينية، العدد (19) ص ص 75- 26
- 3- الطبيشات، علي محمود عطية، (2004): "دور أنظمة المعلومات في تحقيق الإبداع المؤسسي": دراسة استكشافية في قطاع الهندسة الطبية الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك: إربد، الأردن
- 4- العزاوي، رحيم يونس كرو، (2008): "مقدمة في منهج البحث العلمي". الطبعة الأولى. دار دجلة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- 5- الفياض، محمود أحمد (2005): "تمكين العاملين كمدخل إداري وأثره على القدرة التنافسية: دراسة ميدانية". أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- 6- بئينة، لقمان أحمد، (2010): "الإبداع و انعكاساته على تطوير الجودة لخدمات المعلومات"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الإقتصادية، العدد 20، المجلد 6، العراق، ص ص 50- 83 .
- 7- بشار، محمد خليل العبيدي و سحر، أحمد و كرجي، العزاوي (2010): "الإبداع المنظمي و أثره في تحسين المنتج"، مجلة الإدارة و الإقتصاد، العدد 84، العراق، ص ص 208-242.
- 8- حسين، راوية (2001): "مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية"، مكتبة الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر.
- 9- محمود، حسن جمعة، (2015): "استراتيجية تمكين العاملين و أثرها في تحقيق الإبداع التنظيمي"، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، المجلد 19، العدد 81، بغداد، العراق، ص ص 192-214.
- 10- حسام، جمال أبو هاشم، (2018): "جودة الحياة الوظيفية و دورها في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين بوزارة الأوقاف و الشؤون الدينية"، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، فلسطين.

11- نسرین، جاسم محمد و عبد الرحمان، طاهر شنيتير، (2015): "العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 21، العدد 81، بغداد، العراق، ص 80- ص 111.

12- موفق، سهام و سعودی، عبدالصمد. (2018): "التمكين والسلوك الإبداعي للعاملين: دراسة تحليلية لاتجاهات عينة من موظفي مؤسسة Condor - برج بوعرييج"، مجلة الاقتصاد الدولي والعولمة، مج 1، ع 1، ص 41- ص 67

13- Irwansyah and Sofiatul Hardiah(2020) ,**"Digital Collaboration in Teaching and Learning Activities"**: The Reflexivity Study on Educational Digital Empowerment, International Journal of Learning, Teaching and Educational Research Vol. 19, No. 10, pp. 355-370, October

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

بن أحمد هشام، ماريث منور، بن غربي أمحمد (2022)، التمكين الرقمي كأحد أبعاد جودة حياة العمل و علاقته بالإبداع التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي -دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بجامعة تلمسان-، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، المجلد 13(العدد 2)، الجزائر: جامعة زيان عاشور الجلفة، ص.ص 81-98.