

التمكين النفسي والإبداع الإداري: دراسة الخصائص السيكومترية لأدوات القياس

*Psychological empowerment and administrative creativity:
study the psychometric properties of measurement tools*

شهبيناز هاد Chahinez Had *	علم النفس العمل	جامعة وهران 2 محمد بن أحمد – (الجزائر)
had.chahinez@univ-oran2.dz	والتنظيم	مخبر علم النفس وعلوم التربية
هوارية قدور بن عباد	علم النفس العمل	جامعة وهران 2 محمد بن أحمد – (الجزائر)
kaddourbenabbadh@gmail.com	والتنظيم	
أحلام زربي Zeribi Ahlem	علم النفس العمل	جامعة وهران 2 محمد بن أحمد – (الجزائر)
zeribi.ahlem@univ-oran2.dz	والتنظيم	

تاريخ النشر: 2024/08/04

تاريخ القبول: 2024/08/02

تاريخ الإرسال: 2024/01/30

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة الصدق والثبات لاستبيان التمكين النفسي والإبداع الإداري لدى عمال مصنع الإسمنت ببني صاف. حيث تم جمع المعطيات من 30 فرد. وتم التأكد من خصائصهما السيكومترية من خلال صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي وأيضا تم التأكد من ثباتهما باستخدام طريقتين مختلفتين (ألفا كرومباخ، والتجزئة النصفية). حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن كلا الاستبيانين صادقان في قياس المتغيرات المخصصة لهما، ويتمتعان بدرجة جيدة من الثبات، واستقرار كبير في نتائجهما.

الكلمات المفتاحية: الصدق والثبات؛ التمكين النفسي؛ الإبداع الإداري.

Abstract:

The current study aims to study the validity and reliability of the psychological empowerment and administrative creativity questionnaires among the Beni Saf cement factory workers. Data were collected from 30 individuals. Their psychometric properties were confirmed through the validity of the arbitrators, the validity of the internal consistency, and their reliability was also confirmed using two different methods (Chrombach's alpha and

* المؤلف المراسل: hadchahinez@gmail.com

split-half). The results of the study concluded that both questionnaires are accurate in measuring the variables assigned to them, and they enjoy a good degree of reliability and great stability in their results.

Keywords: validity and reliability; psychological empowerment ; administrative creativity.

1. مقدمة:

تتوقف قدرة المنظمات على مواكبة التغيرات المستمرة والتطورات وتحقيق تميزها في بيئة تنافسية بشكل أساسي على قدرة مواردها البشرية التي تترجم سياساتها إلى إنجازات، وكون هذه الموارد مصدر قوتها حتى تكون قادرة على مواجهة التحديات يفترض على المنظمة تبني الأساليب الإدارية الجديدة التي ظهرت في حقل إدارة الموارد البشرية من بينها التمكين هذا المفهوم الذي تنطلق أهميته من علاقته بالموارد البشرية وكيفية تفعيل طاقاتها وقدراتها ومواهبها في عملية التحسين المستمر، فهو يقوم على فكرة منح الثقة وحرية التصرف للموظفين وتوسيع مسؤولياتهم ومشاركتهم في مجال عملهم، وذلك ما يولد لديهم دافعا ذاتيا إيجابيا نحو العمل وشعورا بالأهمية والكفاءة والاستقلالية والتأثير في العمل، وهو ما يدل على الجانب النفسي من التمكين أو ما نسميه بالتمكين النفسي، هذا المفهوم الذي تبنته سبرايترز (Sprietzer, 1995) في دراستها بعنوان "التمكين النفسي في مكان العمل (الأبعاد والقياس والصدق)"، والتي "أسست نموذج يفسر التمكين النفسي على أنه دافع داخلي يتجلى في أربعة أبعاد (المعنى، الكفاءة، حرية التصرف، التأثير)، وأنه ناتج عن عوامل خاصة بالفرد وأخرى خاصة بالوظيفة ويؤدي إلى الفعالية الإدارية والإبداع الإداري" (Sprietzer, 1995). وبالتالي يمكن أن نعتبره وسيلة لتعامل المؤسسة مع مواردها وإدارتها بشكل يحقق لها النجاح، وأسلوب لتوفير البيئة الملائمة لتحريك الطاقة الكامنة للأفراد لرفع أدائهم ولزيادة مهاراتهم وقدراتهم الفردية ومنحهم فرصة للتفكير وطرح أفكار جديدة. حيث يعد الإبداع الإداري من أهم العوامل التي تساهم في المحافظة على بقاء المنظمة إذ يعتبر جوهر عملها ومحور تميزها عن المنظمات الأخرى كونه يعمل على تنمية العمل، وهو من الأساليب الإدارية التي أثبتت نجاحها كونه يعبر عن التجدد المستمر والاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة بها، كما أنه وسيلة للتطوير وابتكار طرق وأفكار جديدة للعمل تتيح فرصة التخلص من الجمود في العمل. وامتلاك المنظمة لأفراد مبدعين يعتبر ثروة والاستثمار فيهم هو أنجح استثماراتها، فالموظف المستعد للتطوير أفضل من الموظف الذي لا يرغب في التغيير ويخاف من الأفكار الجديدة. وقد أشارت بعض الدراسات المحلية

إلى أن التمكين النفسي عامل مهم يدفع نحو الإبداع من بينها دراسة عزوزوسي أحمد (2022) التي توصلت وجود علاقة تأثير للتمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسة الاقتصادية، ودراسة دردوم وقهيري وحمياني (2019) التي توصلت إلى وجود أثر للتمكين النفسي بأبعاده على السلوك الإبداعي بمؤسسة مطاحن الجلفة.

ومن خلال ما تم ذكره من دراسات سابقة نستنتج أن هناك علاقة بين المتغيرين، وعليه تم القيام ببناء استبيانين والتأكد من صدقهما وثباتهما قصد التحقق من طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والإبداع الإداري ميدانيا. وعليه نطرح التساؤل التالي:

- هل يتمتع كل من استبيان التمكين النفسي والإبداع الإداري بخصائص سيكومترية جيدة؟

فرضية البحث:

- نتوقع أن استبيان التمكين النفسي واستبيان الإبداع الإداري يتمتعان بخصائص سيكومترية جيدة.

2. الجانب النظري:

1.2 التمكين النفسي:

1.1.2 مفهوم التمكين النفسي:

بعد اطلاعنا على عدد من الدراسات السابقة والأدبيات ذات العلاقة بالتمكين لاحظنا أن وجهات نظر الباحثين حول مفهومه كانت مختلفة مما أدى إلى وجود مداخل متميزة تشرحه حيث تم تقسيمه إلى شقين إداري وشق نفسي، وهذا الأخير هو ما ستتناوله دراستنا الحالية، وفيما يلي بعض التعريفات الخاصة بالتمكين النفسي:

يعتبر التمكين النفسي أحد مداخل التمكين يعبر عن فلسفة تعكس القيادة الديمقراطية التي تشجع الإدارات الدنيا على اتخاذ القرارات، فهو ليس وسيلة لحل مشكلات العمل فحسب بل مفتاح للإبداع في بيئة العمل وهدف للمؤسسة يسعى لتعزيز وإطلاق قدرات العاملين وطاقاتهم الكامنة وتحريرهم من القيود البيروقراطية (في: مداني، ورفاع، 2018، 32). وترى برسولي في دراستها بأنه: تمكين العاملين من اتخاذ القرارات وتعزيز الثقة بالنفس والإيمان بقدراتهم المعرفية مما يساهم في تقديم مقترحات تؤثر إيجابا على نجاحهم الشخصي وبالتالي نجاح المنظمات التي يعملون بها (برسولي، 2022، 429).

بينما يرى البعض التمكين النفسي كأسلوب إداري ولكنه بالدرجة الأولى يمثل شعورا نفسيا، حيث يشير هذا الشعور والدوافع لا تعطى للعاملين وإنما هي قوة داخلية متأصلة في الأفراد وما على الإدارة العليا إلا توفير المناخ والبيئة المساندة لتعزيزه (في: أبازيد، 2010، 500).

التمكين النفسي وفق هذا المنظور يتمركز حول "سيكولوجية الفرد وحالته النفسية بكل ما يشعر به ويدركه حول سيطرته وتمكنه من مختلف النشاطات والأعمال التي يقوم بها والتي تندرج ضمن وظيفته، فالفرد هنا يبني تصورات ومدرجاته بناء على ما يعايشه داخل بيئة العمل في علاقاته مع الأدوار المختلفة ضمن الهيكل التنظيمي الذي يتواجد به" (خرموش، وبحري، 2021، 76).

في حين عرفه البعض بأنه: "إعطاء الثقة والحرية والموارد للعاملين ليتصرفوا طبقا لأحكامهم وهو لا يعني إعطاء العامل أو الموظف القوة بل يعني إتاحة الفرصة له لتقديم أفضل ما عنده من خبرات ومعلومات ويؤدي ذلك إلى التفوق والإبداع في العمل" (آدم، وإبراهيم، وأبو نصيب، 2021، 244).

ومن خلال ما تم ذكره من التعريفات السابقة يمكننا أن نعرف التمكين النفسي على أنه اتجاه نفسي ذاتي للفرد نحو عمله، ودافع ذاتي ناتج عن شعوره بأهمية عمله وبأنه يمتلك الكفاءة في أدائه، وشعوره بحرية التصرف والاستقلالية في تنفيذ مهامه، وإدراكه بأن لديه تأثير على ما يتعلق بوظيفته.

2.1.2 أبعاد التمكين النفسي:

باعتبار أن دراستنا الحالية تتبنى المدخل النفسي للتمكين فقد لاحظنا من خلال تعريفاته التي تم استعراضها سابقا أنه يشتمل على أربعة أبعاد تعكس مدركات متعلقة بالعمل تجعل الفرد يشعر أنه ممكن نفسيا، وهذه الأبعاد كالتالي:

❖ **أهمية العمل (المعنى):** عرفت Sprietzer المعنى على أساس الشعور الذاتي للفرد اتجاه العلاقة بين العمل الذي يؤديه ومعاييره الشخصية، وينشأ هذا الشعور عندما تتكيف المهام الموكلة للفرد وتتوافق مع قيمه، ومعتقداته وسلوكياته الفردية، أي يشير إلى التوافق ما بين قيم وذات الفرد وبين أهداف وقيمة المهام (الأنشطة) التي يقوم بها في العمل، لذلك فالمعنى له آثار كبيرة على مواقف الفرد في المنظمة (في: مداني، ورفاع، 2018، 33).

❖ **حرية التصرف (الاستقلالية):** ويعبر عن إدراك الفرد لحرية في تحديد أساليب تنفيذ عمله، وقدرته على اختيار البدائل المناسبة التي تتوافق مع رؤيته وتقديره الشخصي (برسولي، 2017، ص 32). حيث أن إدراك العاملين لحرية الاختيار في عملهم يؤدي إلى زيادة المرونة والإبداع والمبادرة، وتساعد في مقاومة الضغوط المهنية وتحفيز ضبط النفس، ومن ناحية أخرى قد يؤدي تقييدها إلى تأثيرات سلبية في بيئة العمل، وانخفاض احترام الفرد لنفسه، لذلك يتوجب عليه أن يبرز قيمته لدى مؤسسته ليحقق حريته الذاتية ويتميز في عمله (برني، 2014، 81-82).

❖ **الفاعلية الذاتية (الكفاءة):** هي إيمان الفرد بقدراته الذاتية، وتعكس الكفاءة مدى شعور الفرد بامتلاك القدرة والمهارة اللازمة لإنجاز عمله بالإضافة إلى ثقته بقدرته على إنجاز المهام الموكلة له بجدارة والفاعلية المطلوبة (ساخي، 2015، 29).

❖ **التأثير:** هو مدى تأثير الفرد على النتائج الإستراتيجية أو الإدارية أو التشغيلية في محيط العمل، وهذا المدى يتأثر بالسياق العملي والمواقف (Sprietzer, 1995, p1443). ويشير التأثير أيضا إلى قدرة الفرد على جذب انتباه الآخرين للاستماع لأفكاره، والقدرة على التحكم في ديناميات بيئة عمله، وإمكانية التأثير على الأحداث داخل المنظمة (p19, 2017, Jordan et al).

2.2 الإبداع الإداري:

1.2.2 مفهوم الإبداع الإداري:

اختلف مفهوم الإبداع الإداري باختلاف رؤية الباحثين له وتخصصاتهم وزاوية تناولهم له مما أسفر عن تعدد تعريفاته، وفيما يلي سنتطرق بعضها منها:
لقد عُرف الإبداع الإداري أنه: تقديم الأفكار والممارسات من قبل المديرين والعاملين بهدف تطوير عمليات إدارية وطرق وأساليب أكثر كفاءة وفاعلية لتحقيق أهداف الشركات والمؤسسات (بابكر، 2015، 83).

في حين يرى العجلة الإبداع الإداري في دراسته على أنه: تكامل للقدرات التي تمكن الفرد من ابتكار فكرة جديدة ومميزة، يمكن تطبيقها لحل مشكلة أو تطوير نظام قائم أو إيجاد مفهوم أو أسلوب عملي لتنفيذ أعمال المنظمة، بشكل يضمن تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، وتشمل القدرات في هذا التعريف الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة، التحليل والربط (العجلة، 2009، 14-15). وفي نفس السياق

فقد عرف الإبداع الإداري بأنه: إمكانية الموارد البشرية على توظيف أساليب التفكير الحديثة وتطوير القدرات الفعلية والذهنية، مع القدرة على ابتكار وتطوير طرق وأساليب جديدة لم تُستحدث من قبل وتسهم في تحقيق المنفعة العامة (بسعيد، 2018، 73). ووفقا للعزاوي يرى أنه يكمن في: طريقة تفكير الفرد خارج السياقات التقليدية مع استحضار كافة أشكال المغامرة المدروسة ضمن عمليات التغيير وتقديم الدعم، ويترتب على ذلك تحقيق تحولات إبداعية في بيئة المنظمات وعملياتها وهي تجسيد فعلي لأداء فريد ومتميز مدعوم بالأفعال والقدرات لتحقيق الفعل المبدع (دروم، وقهيري، وحمياني، 2019، 482). بينما عرفه البعض الآخر أنه: "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" (عزوز، وسي أحمد، 2022، 537).

وحسب قنديل فهو: "يتمثل في أي نشاط إنساني يترتب عليه إيجاد متغير أو إحداث شيء جديد في صياغته النهائية حتى وإن كانت عناصره الأولية موجودة من قبل بشرط أن تتوافر فيه صفة الخبرة والكفاءة والملاءمة والأصالة، تحت هذا كل من الإنتاج الفني والعلمي، والصناعي" (في: سعدون، وغيث، وبزايد، 2017، 186). ووفقا لسبرايتزر Sprietzer فهو يعني: إنشاء شيء جديد أو مختلف، ويعتبر سلوكا موجها نحو التغيير لأنه يشمل خلق منتجات جديدة، أو تقديم خدمات جديدة، أو إنتاج أفكار جديدة، أو تنفيذ إجراءات جديدة، أو عملية جديدة" (راضي، 2010، 66). وعرف أيضا أنه: "تمكن الفرد من الإنتاج، بحيث يتميز بأكبر قدر من الطلاقة الفكرية والمرونة التلقائية وبالتداعيات البعيدة، وذلك استجابة لمشكلة أو موقف مثير". بينما هناك من عرفه بأنه: "توليد وقبول وتطبيق للجديد من الأفكار والعمليات والمنتجات والخدمات والسياسات والأدوات والأجهزة التي تكون جديدة على المنظمة وبيئتها" (حلاق، 2020، 142-143).

ومن خلال ما تم التطرق له يمكننا القول أن الإبداع الإداري هو: امتلاك الموظف القدرة على إنجاز الأعمال بأساليب جديدة تتسم بالأصالة، والقدرة على تقديم أفكاره بطلاقة، والمرونة في تفكيره والحساسية والوعي بالمشكلات الناتج من التعامل مع بيئة العمل، واستعداده للمخاطرة باتباع أساليب جديدة في العمل.

2.2.2 أبعاد الإبداع الإداري:

لقد تباينت آراء الباحثين حول أبعاد الإبداع الإداري، وفيما يلي سنشرح بإيجاز أهم الأبعاد التي ركزت عليها أغلب الدراسات والتي سنعتمدها في بناء أداة دراستنا الحالية لقياس هذا المتغير:

❖ **الأصالة:** تعبر عن القدرة على ابتكار أفكار جديدة ونادرة والمفيدة وغير متكررة أفكار وغير مألوفة، وهي تمثل محور أساسي في التفكير الإبداعي، حيث أن الفرد المبدع ذو الأصالة هو الذي لديه القدرة **الطلاقة:** وهي قدرة الشخص المبدع على توليد الأفكار خلال فترة زمنية معينة ويتفوق من حيث غلى الابتعاد عن المألوف، التفكير في أفكار وحلول جديدة وفريدة (شيخاوي، 2020، 149).

❖ **كمية طرح الأفكار المتنوعة** عن موضوع معين في فترة زمنية ثابتة بالمقارنة مع الآخرين (شلابي، 2020، 133).

❖ **المرونة:** وتعني قدرة الفرد على التفكير في أكثر من اتجاه، والقدرة على التغير من موقف إلى موقف آخر، وتشير أيضا إلى درجة السهولة التي يتم فيها تغيير وجهات النظر العقلية، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها، والنظر إلى الأشياء من عدة زوايا، والربط بين الأفكار لتصبح في شكل جديد (العطار، 2012، 39).

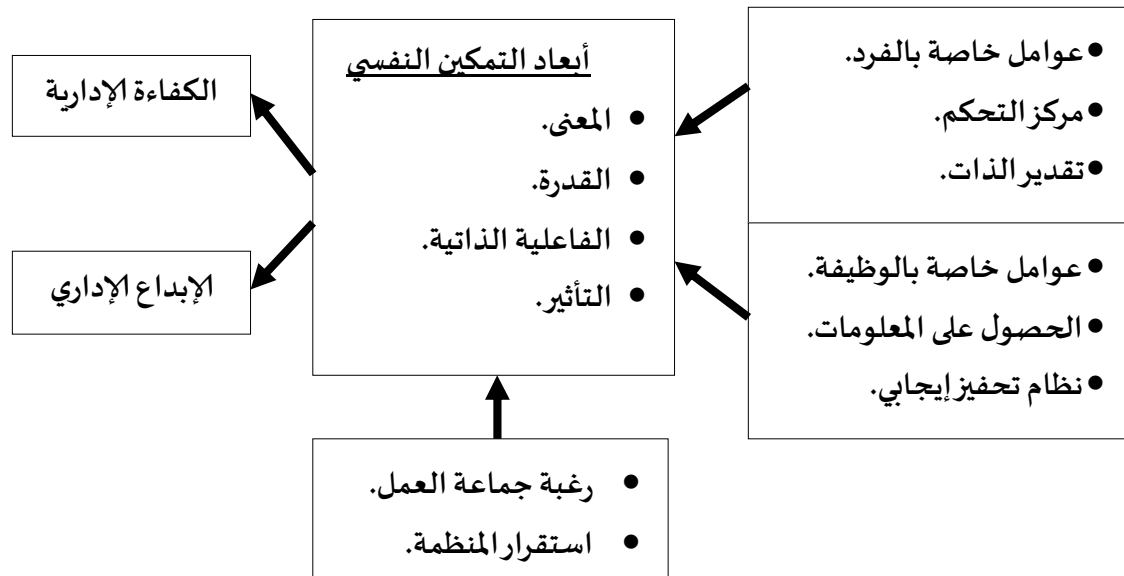
❖ **الحساسية للمشكلات:** وتعني القدرة على التنبؤ على وجود مشكلات والتعرف على وجود نقص في المعلومات والوعي بوجود احتياجات أو نقاط ضعف في البيئة أو الموقف، وتتضمن الوعي بالأخطاء والقدرة على الإحساس والشعور بالمشكلة بسرعة وفي الموقف الواحد، وبالتالي المورد البشري ذو التفكير الإبداعي يمتلك القدرة على إدراك النقائص والعيوب في المواقف أو النظم أو الأشياء (بسعيد، 2018، 71).

❖ **المخاطرة:** تعبر عن مدى جرأة الفرد واستعداده لتحمل الفشل أو النقد وقدرته على تقديم تخمينات والعمل في ظروف غامضة والدفاع عن أفكاره الخاصة. وتتضمن أيضا تولي المبادرة في تبني أفكار وأساليب جديدة والبحث عن حلول لها مع استعداد الفرد لتحمل مسؤولية المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يمارسها (العجلة، 2009، 30).

3.2 العلاقة بين التمكين النفسي والإبداع الإداري:

كما ذكرنا سابقا أن سبرايتزر (1995) Sprietzer توصلت إلى نموذج تشير فيه أن التمكين النفسي يساهم في الإبداع الإداري وهذا ما يظهر في الشكل رقم (1) كالاتي:

الشكل (1): يبين نموذج التمكين النفسي لسبرايتزر Sprietzer



المصدر: (في: ساخي، 2015، 42)

ومن خلال ما تم التطرق له يمكننا القول أن التمكين النفسي بأبعاده يساهم في التنبؤ بالإبداع الإداري حيث أن ارتفاع الشعور بالتمكين النفسي لدى الفرد يساهم في تحفيزه على الإبداع، وعليه يمكن أن نعتبر أن التمكين النفسي من الركائز الأساسية الدافعة للإبداع الإداري داخل المنظمات.

3. الإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية:

1.3 المجال الزماني والمكاني للدراسة:

أجريت الدراسة ابتداءً من 15 فيفري إلى غاية 27 أفريل 2023 بمصنع الإسمنت بني صاف.

2.3 المنهج المتبع:

لقد اقتضت طبيعة الدراسة من الباحثات اعتماد المنهج الوصفي.

3.3 مواصفات عينة الدراسة:

لقد تم اختيار 30 فرداً من مختلف الفئات المهنية المتواجدة بجميع مصالح مصنع الإسمنت بني صاف كعينة للدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث بلغت نسبة فئة المنفذين 10% و 23,3% من فئة المتحكمين، و 60% إطارات التي مثلت أعلى نسبة، و 6,6% إطارات عليا. وكانت نسبة الذكور 60% تفوق نسبة الإناث التي قدرت بـ 40%، مع متوسط عمري قدر بـ 44,53 وانحراف معياري 5,933. وقد بلغ متوسط الأقدمية 16,07 وانحراف معياري 6,389. أما من حيث الحالة الاجتماعية كان هناك 30% من أفراد العينة

عزبا، و50% متزوجين والذين مثلوا أكبر نسبة، و10% مطلقين، و10% أرامل، أما بالنسبة للمستوى التعليمي فكان 10% من تعليم "متوسط"، و23,3% مستواهم ثانوي، و66,6% من التعليم الجامعي وهي أعلى نسبة.

4. أدوات الدراسة:

استنادا إلى موضوع الدراسة وفرضياتها تم بناء استبيانين لقياس التمكين النفسي والإبداع الإداري كما يتضح فيما يلي:

1.4 استبيان التمكين النفسي:

تم بناء استبيان لقياس متغير التمكين النفسي من خلال الخطوات التالية:

1. بعد مراجعة بعض الأدبيات والاطلاع على بعض البحوث السابقة المتعلقة بالتمكين النفسي تم تحديد موضوع الاستبيان.

2. تم في هذه الخطوة تحديد أربعة أبعاد لمتغير التمكين النفسي، بالاستناد على الأدبيات والاستفادة من بعض البحوث السابقة ذات الصلة بالمتغير، بالإضافة إلى الاعتماد على مجموعة من الأدوات المستخدمة في دراسات سابقة: (Sprietzter (1995، دراسة برني (2014)، دراسة بلعاوي (2015)، دراسة ساخي (2015)، دراسة برسولي (2017).

وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

أهمية العمل، حرية التصرف (الاستقلالية)، الفاعلية الذاتية (الكفاءة)، التأثير، وقد كان مصدر تحديدها من خلال الدراسات التالية: (Sprietzter (1995، ودراسة بلعاوي (2015)، ودراسة ساخي (2015).

3. تم جمع فقرات أبعاد استبيان متغير التمكين النفسي وصياغتها، بالاستناد على عدد من نماذج استبيانات خاصة بقياس متغير التمكين النفسي، والتي تم استخدامها في دراسات سابقة متعلقة بالموضوع، كما هو يظهر في الجدول (1).

جدول رقم (1): مصادر فقرات استبيان التمكين النفسي

البعد	الفقرات	الدراسات السابقة
أهمية العمل	1، 5	برسولي (2017)
	2	برني (2014)
	3، 4	بلعاوي (2015)
حرية التصرف (الاستقلالية)	6	برسولي (2017)
	7	Sprietzter (1995)

ساخي (2015)	10، 9، 8	
بلعاوي (2015)	13، 12، 11	الفاعلية الذاتية (الكفاءة)
Sprietz (1995)	15، 14	
برسولي (2017)	17، 16	التأثير
ساخي (2015)	19، 18	
Sprietz (1995)	20	

ومنه فقد بلغ عدد كل فقرات استبيان التمكين النفسي 20 فقرة جميعها موجبة من نوع مقياس ليكرت ذو الخمس درجات من (5 إلى 1) الممثلة للبدائل التالية: (موافق تماما، موافق، موافق نوعا ما، غير موافق، غير موافق تماما).

4. تم إعداد متغيرات البيانات الشخصية، والتي تضمنت ست (06) متغيرات: الجنس، والسن، والأقدمية، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والفئة المهنية، وسنعرض طريقة ترميزها فيما يلي:

- الجنس: ذكر (01)، أنثى (02).
- السن والأقدمية: تم حسابهما بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- الحالة الاجتماعية: أعزب (01)، متزوج (02)، مطلق (03)، أرمل (04).
- المستوى التعليمي: ابتدائي (01)، متوسط (02)، ثانوي (03)، جامعي (04).
- الفئة المهنية: منفذ (01)، متحكم (02)، إطار (03)، إطار سامي (04).

2.4 استبيان الإبداع الإداري:

تم بناء استبيان لقياس متغير الإبداع الإداري من خلال الخطوات التالية:

1. بعد مراجعة بعض الأدبيات والاطلاع على بعض البحوث السابقة المتعلقة بالإبداع الإداري تم تحديد موضوع الاستبيان.
2. تم في هذه الخطوة تحديد أربعة أبعاد لمتغير الإبداع الإداري، بالاستناد على الأدبيات والاستفادة من بعض البحوث السابقة ذات الصلة بالمتغير، بالإضافة إلى الاعتماد على مجموعة من الأدوات المستخدمة في دراسات سابقة: العجلة (2009)، راضي (2010)، العطار (2012)، سعدون وغيث بزايد (2017)، شيخاوي (2020)، شلابي (2020). وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي: الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة.

3. تم جمع فقرات أبعاد استبيان متغير الإبداع الإداري وصياغتها، بالاستناد على عدد من نماذج استبيانات خاصة بقياس متغير الإبداع الإداري، والتي تم استخدامها في دراسات سابقة متعلقة بالموضوع، كما يظهر في الجدول (2).

جدول رقم (2): مصادر فقرات استبيان الإبداع الإداري

البعد	الفقرات	الدراسات السابقة
الأصالة	1، 2، 3	العطار (2012)
	4، 5	العجلة (2009)
الطلاقة	6، 10	شيخاوي (2020)
	7، 8، 9	العطار (2012)
المرونة	11، 12	شلابي (2020)
	13، 14	سعدون وغيات وبزايد (2017)
	15	العجلة (2009)
الحساسية للمشكلات	16، 17	العطار (2012)
	18، 19، 20	شلابي (2020)
المخاطرة	21، 22	العجلة (2009)
	23، 24	سعدون وغيات وبزايد (2017)
	25	راضي (2010)

ومنه فقد بلغ عدد كل فقرات استبيان الإبداع الإداري (25) فقرة جميعها موجبة من نوع مقياس ليكرت ذو الخمس درجات من (5 إلى 1) الممثلة للبدايل التالية: (موافق تماما، موافق، موافق نوعا ما، غير موافق، غير موافق تماما).

4. تم إعداد متغيرات البيانات الشخصية، والتي تضمنت ست (06) متغيرات: الجنس، والسن، والأقدمية، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والفئة المهنية، وتم ترميزها بنفس الترميز المتبع في استبيان التمكين النفسي.

5. الخصائص السيكومترية لأدوات القياس:

1.5 الخصائص السيكومترية لاستبيان التمكين النفسي:

1.1.5 صدق استبيان التمكين النفسي:

بعد تطبيق الاستبيان تم التحقق من صدقه باستعمال الطريقتين التاليتين:

أ. صدق المحكمين للاستبيان:

❖ إعداد الاستبيان للتحكيم:

بعد عملية بناء استبيان التمكين النفسي تم القيام بإعداده للتحكيم، وقد احتوى طلب التحكيم على ما يلي:

✓ موضوع الأداة.

✓ خانة مخصصة لاسم الأستاذ المحكم، إضافة إلى تعليمة موجهة للأساتذة المحكمين.

✓ معلومات حول موضوع البحث: تمثلت في إشكالية البحث، وفرضياته، والتعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث، وعينة البحث.

✓ طريقة إعطاء الأوزان لفقرات الاستبيان واستمارة المعلومات الشخصية.

✓ عرض فقرات البحث مرتبة ضمن أبعادها، وتقابلها خانة مخصصة لإبداء الرأي من حيث الوضوح والقياس، وخانة أخرى مخصصة لإعطاء الأساتذة المحكمين ملاحظات إضافية حول الاستبيان.

❖ عملية تحكيم الاستبيان:

بعد إعداد الاستبيان في صورته الأولية تم التأكد من صدقه الظاهري بعرضه على خمسة أساتذة محكمين من جامعات مختلفة: جامعة وهران 2، ومن جامعة عين تموشنت، وجامعة معسكر، وجامعة غليزان. لإبداء رأيهم حول الفقرات ما إذا كانت ملائمة للقياس (تقيس أو تقيس نوعاً أو لا تقيس)، وبخصوص الوضوح (واضحة أو واضحة نوعاً ما أو ليست واضحة)، وتقييم مدى سلامة الصياغة ومضمون كل فقرة بما في ذلك عددها وترتيبها، وأيضاً إبداء رأيهم بشأن باستمارة المعلومات الشخصية (الجنس، والسن، والأقدمية، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، والفئة المهنية)، وسلم القياس ليكرت الخماسي، وكذلك تقديم ملاحظاتهم البناءة حول الأداة.

❖ نتائج التحكيم:

بناء على آراء الأساتذة المحكمين، تم تسجيل الاقتراحات من قبل الباحثات في نموذج مُعد مسبقاً، وإجراء تعديلات على بعض الكلمات داخل عدد من الفقرات مع المحافظة على الفكرة الأساسية لكل فقرة، وبعد حساب نسب الاتفاق حول صلاحية عبارات كل بعد تم إبقاء الفقرات المتفق عليها بنسبة (75%) وحذف ما دون ذلك حيث تم حذف الفقرة رقم (20) من بعد التأثير، وقد اتفق الأساتذة المحكمين على صلاحية الأبعاد وبدائل الإجابة وأوزانها. وكانت التعديلات على بعض فقرات الاستبيان بعد التحكيم كما يظهر في الجدول التالي:

جدول رقم (3): يبين التعديلات الملحقه بفقرات استبيان التمكين النفسي بناءا على نتائج التحكيم

البعد	الفقرة	صيغة الفقرة قبل التعديل	صيغة الفقرة بعد التعديل
أهمية العمل	03	يجعلني عملي أشعر بالمسؤولية نحو مؤسستي.	يجعلني عملي أشعر بالمسؤولية نحو المؤسسة.
الفاعلية الذاتية	11	لدي الثقة بالنفس والقدرة على إنجاز عملي بكفاءة.	أثق بقدراتي في إنجاز عملي بكفاءة.
التأثير	19	أشعر أن لدي إسهام أو إضافة في محيط عملي.	أشعر أن لدي إسهام (إضافة) في محيط عملي.

بعد عملية التحكيم وإجراء التعديلات الملائمة على استبيان التمكين النفسي ظهر في صورته شبه النهائية حيث احتوى على (19) فقرة جميعها ذات اتجاه موجب، وهي مقسمة على أربعة أبعاد كالآتي: احتوى كل من بعد أهمية العمل، وبعد حرية التصرف (الاستقلالية)، وبعد الفاعلية الذاتية (الكفاءة) على (05) فقرات، بينما احتوى بعد التأثير على (04) فقرات.

ب. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان:

تم التأكد من الاتساق الداخلي للاستبيان، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة والمجموع الكلي للبعد الذي تنتمي إليه، وبين كل بعد والمجموع الكلي لاستبيان التمكين النفسي بالاعتماد على برنامج spss (الإصدار رقم 22)، كما هو يتضح في الجداول التالية:

جدول رقم (4): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة وبعد أهمية العمل

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أشعر بأنني استخدم وقتي في تنفيذ عمل مهم.	0,617**	0,01
2	يعتبر عملي من الأعمال الهامة في المؤسسة.	0,748**	
3	يجعلني عملي أشعر بالمسؤولية نحو المؤسسة.	0,781**	
4	أمارس أثناء عملي نشاطات ذات قيمة عالية.	0,825**	
5	يمنحني عملي الذي أقوم به الشعور براحة نفسية.	0,634**	

المصدر: استنادا إلى برنامج spss

يوضح الجدول (4) أن معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,01، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي في قياس الفقرات لبعد أهمية العمل.

جدول رقم (5): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة وبعد حرية التصرف

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
6	لدي الصلاحيات للتصرف في مهام عملي.	0,607**	0,01
7	أستطيع أن أقرر كيف أنجز عملي.	0,791**	
8	أمتلك الحرية في اتخاذ القرارات التي تخص عملي.	0,756**	
9	تعود أولوية الرأي في مناقشة الأمور الخاصة بعملي إلي.	0,434*	0,05
10	يخضع عملي إلى الرقابة الذاتية أكثر من خضوعه لرقابة الإدارة.	0,684**	0,01

يبين الجدول (5) أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0,01 ومستوى الدلالة 0,05، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي في قياس الفقرات لبعد حرية التصرف.

جدول رقم (6): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة وبعد الفاعلية الذاتية

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
11	أثق بقدراتي في إنجاز عملي بكفاءة.	0,828**	0,01
12	أمتلك الخبرة والمهارة اللازمة لأداء عملي.	0,796**	
13	أستطيع مواجهة التحديات أثناء قيامي بعملي.	0,509**	
14	أمتلك المهارات الكافية لصنع القرارات الخاصة بعملي.	0,545**	
15	لدي الكفاءات الكافية لتحمل مسؤوليات أكبر.	0,615**	

يبين الجدول (6) أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0,01، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي في قياس الفقرات لبعد الفاعلية الذاتية.

جدول رقم (7): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة وبعد التأثير

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
16	أستطيع التأثير على القرارات في محيط عملي.	0,690**	0,01
17	لدي تأثير في التطورات أو التغير الذي يحدث في موقع العمل.	0,633**	
18	أشارك في وضع الحلول لمعظم المشاكل التي تحدث في موقع عملي.	0,879**	
19	أشعر أن لدي إسهام أو إضافة في محيط عملي.	0,682**	

يبين الجدول (7) أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0,01، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي في قياس الفقرات لبعد التأثير.

جدول رقم (8): يوضح معامل الارتباط بيرسون لكل بعد والدرجة الكلية لمتغير التمكين النفسي

الرقم	الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أهمية العمل	0,711**	0,01
2	حرية التصرف (الاستقلالية)	0,714**	
3	الفاعلية الذاتية (الكفاءة)	0,703**	
4	التأثير	0,707**	

يبين الجدول (8) أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0,01، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي في قياس الأبعاد لمتغير التمكين النفسي، وعليه فإن استبيان التمكين النفسي صادق في قياس ما وضع لقياسه.

2.1.5 ثبات استبيان التمكين النفسي:

لقد تم الاعتماد في حساب ثبات الاستبيان على الطرق التالية:

أ. طريقة التجزئة النصفية: تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الفقرات ذات الأرقام الفردية وذات الأرقام الزوجية (R) باستعمال البرنامج الإحصائي spss (الإصدار رقم 22)، فتحصلنا على 0,84 وبعد ذلك تم تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون التالية:

$$\frac{2R}{R+1}$$

فتحصلنا على 0,91 وهو ثبات مرتفع.

ب. طريقة ألفا كرونباخ (Alfa Cronbach): تم حساب معامل الثبات ألفا كرومباخ على مستوى الأبعاد والاستبيان الكلي للتمكين النفسي باستعمال البرنامج الإحصائي spss (الإصدار رقم 22)، كما يظهر في الجدول الموالي:

جدول رقم (9): قيمة ألفا كرونباخ بالنسبة للأبعاد والاستبيان الكلي للتمكين النفسي

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
أهمية العمل	5	0,779
حرية التصرف (الاستقلالية)	5	0,759
الفاعلية الذاتية (الكفاءة)	5	0,759
التأثير	4	0,786
الاستبيان الكلي	19	0,815

يبين الجدول (9) أن قيمة معاملات ألفا كرومباخ بالنسبة لأبعاد استبيان التمكين النفسي تراوحت بين (0,759 - 0,786) أي أنها كانت مقبولة، في حين كان معامل الثبات ألفا

كرومباخ للاستبيان الكلي مرتفعاً فُدرت قيمته بـ (0,815) مما يبين اتساق فقرات الاستبيان وتمتعه بدرجة جيدة من الثبات.

بعد دراسة الصدق والثبات، فقد أشارت النتائج إلى أن استبيان التمكين النفسي في صورته النهائية يتألف من (19) فقرة. ونستنتج أنه صادق في قياس ما وضع لقياسه، كما أنه ثابت بقدر مقبول، ويتمتع باستقرار كبير في نتائجه.

2.5 الخصائص السيكومترية لاستبيان الإبداع الإداري:

1.2.5 صدق استبيان الإبداع الإداري:

بعد تطبيق الاستبيان تم التحقق من صدقه باستعمال الطريقتين التاليتين:

أ. صدق صدق المحكمين للاستبيان:

❖ إعداد الاستبيان للتحكيم:

بعد عملية بناء استبيان التمكين النفسي تم القيام بإعداده للتحكيم، حيث تم استخدام نفس الطريقة المتبعة في تحكيم استبيان التمكين النفسي.

❖ نتائج التحكيم:

بناء على آراء الأساتذة المحكمين، وحساب نسبة الاتفاق حول صلاحية عبارات كل بُعد، تم حذف الفقرة رقم (08) من بُعد الطلاقة والفقرة رقم (25) من بُعد المخاطرة، وقد تم تعديل بعض فقرات الاستبيان بعد التحكيم كما يظهر في الجدول التالي:

جدول رقم (10): يبين التعديلات الملحقة بفقرات استبيان الإبداع الإداري بناء على نتائج

التحكيم

البعد	الفقرة	صيغة الفقرة قبل التعديل	صيغة الفقرة بعد التعديل
المرونة	12	مع زملائي لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.	أستطيع تغيير موقفي عندما يقنعني زملائي في العمل بعدم صحته.
	14	أثناء تأدية عملي أمتلك القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	أمتلك القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة أثناء تأدية عملي.
الحساسية للمشكلات	17	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.	أضع خطط لحل مشكلات العمل المماثلة.
	18	عادة ما أستطيع توقع حلول لمشاكل العمل.	يمكنني توقع حلول لمشاكل العمل.
المخاطرة	21	لا أتردد في تطبيق أساليب جديدة في أداء العمل كوني أعتبر الفشل تجربة	لا أخشى الفشل لأنني أعتبر تجربة تسبق النجاح.

	تسبق النجاح.		
--	--------------	--	--

بعد عملية التحكيم وإجراء التعديلات الملائمة على استبيان الإبداع الإداري ظهر في صورته شبه النهائية حيث احتوى على (23) فقرة جميعها ذات اتجاه موجب، وهي مقسمة على خمسة أبعاد كالآتي: احتوى كل من بعد الأصالة، وبعد المرونة، وبعد الحساسية للمشكلات على (05) فقرات، بينما احتوى بعد الطلاقة، وبعد المخاطرة على (04) فقرات.

ب. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان:

تم التأكد من الاتساق الداخلي للاستبيان، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة والمجموع الكلي للبعد الذي تنتمي إليه، وبين كل بعد والمجموع الكلي لاستبيان الإبداع الإداري بالاعتماد على برنامج spss (الإصدار رقم 22)، كما هو يتضح في الجداول التالية:

جدول رقم (11): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة وبعد الأصالة

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أقوم بإنجاز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد.	0,812**	0,01
2	أبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرين في حل مشاكل العمل.	0,782**	
3	يزعجني تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل.	0,643**	
4	أتمتع بالمهارة في النقاش في أمور العمل والقدرة على الإقناع أثناء الحوار.	0,509**	
5	أشعر بأن لي مساهمة في إنتاج أفكار جديدة في العمل.	0,592**	

يبين الجدول (11) أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,01، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي في قياس الفقرات لبعد الأصالة.

جدول رقم (12): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة وبعد الطلاقة

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	لدي القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	0,751**	0,01
2	لدي القدرة على إثارة وتقديم عدة أفكار خلال مدة قصيرة.	0,840**	
3	لدي القدرة على التفكير بحكمة في مختلف الظروف مهما كانت أعباء العمل.	0,668**	
4	أعبر عن أفكارى بطلاقة واستقلالية وحرية.	0,619**	

يبين الجدول (12) أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,01، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي في قياس الفقرات لبعد الطلاقة.

جدول رقم (13): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة وبعد المرونة

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي في العمل للاستفادة منه.	0,768**	0,01
2	أستطيع تغيير موقفى عندما يقنعني زملائي في العمل بعدم صحته.	0,819**	0,01
3	أسعى إلى إحداث بعض التغييرات في أساليب العمل كلما تطلبت المواقف مني ذلك.	0,564**	0,01
4	أمتلك القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة أثناء تأدية عملي.	0,477**	0,01
5	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل.	0,386*	0,05

يبين الجدول (13) أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,01، ومستوى الدلالة 0,05، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي في قياس الفقرات لبعده المرونة.

جدول رقم (14): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة وبعد الحساسية للمشكلات

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.	0,703**	0,01
2	أضع خطط لحل مشكلات العمل المماثلة.	0,726**	
3	يمكنني توقع حلول لمشاكل العمل.	0,796**	
4	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل.	0,779**	
5	أحرص على معرفة أوجه الضعف فيما أقوم به من عمل.	0,681**	

يبين الجدول (14) أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,01، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي في قياس الفقرات لبعده الحساسية للمشكلات.

جدول رقم (15): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة وبعد المخاطرة

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	لا أخشى الفشل لأنني أعتبر تجربة تسبق النجاح.	0,581**	0,01
2	لدي القدرة على الدفاع عن أفكارى بتقديم الحجة والبرهان إذا تطلب الأمر مني ذلك.	0,513**	
3	أجازف في اقتراح وتبني الأفكار الجديدة التي تتعلق بإجراءات العمل.	0,909**	
4	أرغب في العمل ضمن فريق يسوده روح المخاطرة.	0,649**	

يبين الجدول (15) أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,01، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي في قياس الفقرات لبعد المخاطرة.

جدول رقم (16): يوضح معامل الارتباط بيرسون لكل بعد والدرجة الكلية لمتغير الإبداع الإداري

الرقم	الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	الأصالة	0,751**	0,01
2	الطلاقة	0,799**	
3	المرونة	0,642**	
4	الحساسية للمشكلات	0,674**	
5	المخاطرة	0,777**	

يبين الجدول (16) أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0,01، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي في قياس الأبعاد لمتغير الإبداع الإداري، وعليه فإن استبيان الإبداع الإداري صادق في قياس ما وضع لقياسه.

2.2.5 ثبات استبيان الإبداع الإداري:

لقد تم الاعتماد في حساب ثبات الاستبيان على الطرق التالية:

أ. طريقة التجزئة النصفية: تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الفقرات ذات الأرقام الفردية وذات الأرقام الزوجية (R) باستعمال البرنامج الإحصائي spss (الإصدار رقم 22)، فتحصلنا على 0,82 وبعد ذلك تم تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون التالية:

$$\frac{2R}{R+1}$$

فتحصلنا على 0,90 وهو ثبات مرتفع.

ب. طريقة ألفا كرونباخ (Alfa Cronbach): تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ على مستوى الأبعاد والاستبيان الكلي للإبداع الإداري باستعمال البرنامج الإحصائي spss (الإصدار رقم 22)، كما يظهر في الجدول الموالي:

جدول رقم (17): قيمة ألفا كرونباخ بالنسبة للأبعاد والاستبيان الكلي للإبداع الإداري

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الأصالة	5	0,762
الطلاقة	4	0,782
المرونة	5	0,744
الحساسية للمشكلات	5	0,788
المخاطرة	4	0,762

0,856	23	الاستبيان الكلي
-------	----	-----------------

يبين الجدول (17) أن قيمة معاملات ألفا كرومباخ بالنسبة لأبعاد استبيان الإبداع الإداري تراوحت بين (0,744 - 0,788) (أي أنها كانت مقبولة، في حين كان معامل الثبات ألفا كرومباخ للاستبيان الكلي مرتفعاً قُدرت قيمته بـ (0,856) مما يبين اتساق فقرات الاستبيان وتمتعه بدرجة جيدة من الثبات.

بعد دراسة الصدق والثبات، فقد أشارت النتائج إلى أن استبيان الإبداع الإداري في صورته النهائية يتألف من (23) فقرة. ونستنتج أنه صادق في قياس ما وضع لقياسه، كما أنه ثابت بقدر مقبول، ويتمتع باستقرار كبير في نتائجه.

6. خاتمة:

من خلال ما سبق ذكره من عناصر نستخلص أن البحث الحالي هدف إلى فحص صدق وثبات كل من استبيان التمكين النفسي واستبيان الإبداع الإداري الذي قامت الباحثات ببنائهما، وعليه تم الانطلاق من طرح سؤال حول ما إذا كان كل من الاستبيانين يتمتعان بخصائص سيكومترية جيدة، بعد عرض مقدمة توضح متغيرات البحث، ثم تم القيام بمراجعة الأدبيات المتعلقة بالتمكين النفسي والإبداع الإداري. أما فيما يتعلق بالإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية تم تحديد المجال الزمني والمكاني للدراسة، وتوضيح المنهج المتبع وخصائص عينة الدراسة. كما تم عرض أدوات الدراسة بما في ذلك خطوات بناء الاستبيانين والتأكد من صدقهما وثباتهما. وقد أكدت النتائج على أن كلا استبيانين التمكين النفسي والإبداع الإداري صادقان في قياس المتغيرات التي وُضعا لقياسها، ويتمتعان بدرجة جيدة من الثبات واستقرار كبير في النتائج. وبعد التأكد من صدق وثبات الاستبيانين ستقوم الباحثات بفحص العلاقة بين المتغيرين في دراسة ميدانية لاحقا. كما تقترح استخدام هذين الاستبيانين الذين تم بناؤهما لقياس التمكين النفسي والإبداع الإداري في دراسات أخرى لكشف مستواهما في المؤسسات بمختلف أنواعها وعلاقتها بمتغيرات أخرى في مجال العمل.

قائمة المراجع:

- أبازيد، رياض. (2010). أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 24 (2)، 494-519.
- آدم، الأمين مُجّد، وإبراهيم، مُجّد مختار، وأبو نصيب، عرفة جريل. (2021). الدور المعدل للتمكين النفسي للمستخدمين في العلاقة بين جودة نظم المعلومات الإدارية ورضا المستخدمين: دراسة على عينة من مؤسسات القطاع الخدمي العاملة بولاية الخرطوم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 29 (1)، 240-261.
- بأكبر، كمال الدين حسن علي. (2015). القيادة التحويلية والإبداع الإداري. القاهرة، مصر: دار المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- برسولي، فوزية. (2017). أثر التمكين في الأداء البشري: دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية بولاية باتنة. رسالة دكتوراه، جامعة مُجّد خيضر - بسكرة، الجزائر.
- برسولي، فوزية. (2022، 2 ديسمبر). أثر التمكين النفسي على أداء العاملين بمديرية الحماية المدنية بولاية باتنة. مجلة دفاتر، 18 (2)، 426-443.
- برني، لطيفة. (2014). أثر تمكين العاملين في تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات الجزائرية: دراسة مقارنة بين المستشفيات العمومية والعيادات الاستشفائية الخاصة. رسالة دكتوراه، جامعة مُجّد خيضر - بسكرة، الجزائر.
- بسعيد، أسامة نبيل. (2018). دور الموارد البشرية في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية (مدخل الإبداع الإداري): دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الاقتصادية بتلمسان. أطروحة دكتوراه، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت، الجزائر.
- حلاق، بطرس. (2020). القيادة الإدارية. سوريا: الجامعة الافتراضية السورية.
- خرموش، منى، وبحري، صابر. (2021). تفعيل مدخل التمكين النفسي كإستراتيجية في تعزيز السلوك الإيجابي في المنظمة. مجلة العلوم الاجتماعية، 15 (2)، 75-82.
- دروم، أحمد، وقهيري، فاطنة، وحماني، صبرينة. (2019، أكتوبر). أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 3 (3)، 477-500.
- راضي، جواد محسن. (2010). التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين: دراسة ميدانية على موظفي كلية الإدارة والاقتصاد. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 12 (1)، 62-84.
- ساخي، بوبكر. (2015). تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي. رسالة ماجستير، جامعة وهران 2 مُجّد بن أحمد، الجزائر.
- سعدون، سمية، وغيات، بوفلحة، وبزاید، نجاة. (2017). المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري: دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك (وهران). مجلة آفاق فكرية، 3 (7)، 182-198.
- شلاي، وليد. (2020). القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري لدى مفتشي التعليم الابتدائي. أطروحة دكتوراه، جامعة مُجّد خيضر بسكرة، الجزائر.
- شيخاوي، صلاح الدين. (2020). النسق القيمي وعلاقته بالتوافق المهني ومستوى الإبداع الإداري لدى موظفي الجماعات الإقليمية: دراسة ميدانية على عينة من موظفي الجماعات الإقليمية بولاية المسيلة. أطروحة دكتوراه، جامعة مُجّد خيضر - بسكرة، الجزائر.
- العجلة، توفيق عطية توفيق. (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

- عزوز، موسى، وسي أحمد، نذير. (2022). أثر التمكين النفسي في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة السويدي كابل بولاية عين الدفلى. *مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة*، 7 (1)، 550-533.
- العطار، هيثم محمد. (2012). مدى ممارسة التمكين الإداري وتأثير ذلك على إبداع العاملين: دراسة مقارنة لوجهات نظر العاملين في جامعتي الأزهر والإسلامية بغزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- مداني، طوهر طه، ورفاع شريفة. (2018). دور التمكين النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من الأفراد العاملين بالمكتبات الجامعية. *مجلة أداء المؤسسات الجزائرية*، 13 (1)، 48-29.
- المراجع الأجنبية:
- Jordan,Gasper,Miglic,Gozdana,Todorovic,Ivan,Maric,Miha.(2017, February). Psychological Empowerment job satisfaction and organizational commitment Among lectures in higher Education:comparison of six CEE countries. *organizacija*, 50 (1), 17-32.
- Spreitzer, M.Gretchen. (1995). Psychological Empowerment in the workplace: Dimensions ,Measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.