



مستوى التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وعلاقته بالذكاء الروحى والتفكير الابتكارى لديهم

إعداد

عفاف سعيد فرج البديوى

مدرس علم النفس التعليمى
كلية الدراسات الإنسانية
بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر

فاطمة السيد حسن خشبة

مدرس الصحة النفسية
كلية الدراسات الإنسانية
بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر

مستوى التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وعلاقته بالذكاء الروحى والتفكير الابتكارى لديهم

إعداد

عفاف سعيد فرج البديوى

فاطمة السيد حسن خشبة

مدرس علم النفس التعليمى

مدرس الصحة النفسية

كلية الدراسات الإنسانية بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر كلية الدراسات الإنسانية بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر

مستخلص البحث

هدف البحث إلى معرفة مستوى التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفحص طبيعة العلاقة بين التمكين النفسى والذكاء الروحى والتفكير الابتكارى والكشف عن إسهام الذكاء الروحى والتفكير الابتكارى فى التنبؤ بالتمكين النفسى وكذلك الكشف عن الفروق فى درجاتهم على مقياس التمكين النفسى والذكاء الروحى والتفكير الابتكارى تبعاً لمتغيرات (النوع، الخبرة، العمر، الرتبة الأكاديمية) وتكونت عينة البحث من ٥٠٢ عضواً من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم العاملين بجامعة الأزهر وتراوح أعمارهم ما بين ٢٩ - ٥٠ عاماً فما فوق وقد قامت الباحثتان بإعداد ثلاثة مقياس: مقياس التمكين النفسى، ومقياس الذكاء الروحى، ومقياس التفكير الابتكارى، وأسفرت النتائج عن وجود مستوى متوسط من التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ووجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والذكاء الروحى والتفكير الابتكارى وإسهام الذكاء الروحى والتفكير الابتكارى فى التنبؤ بالتمكين النفسى، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى التمكين النفسى والذكاء الروحى والتفكير الابتكارى ترجع إلى النوع لصالح الذكور والخبرة لصالح الأكثر خبرة والعمر لصالح الأكبر عمراً والرتبة الأكاديمية لصالح أستاذ مساعد وأستاذ.

الكلمات مفتاحية: التمكين النفسى - الذكاء الروحى - التفكير الابتكارى.

مقدمة البحث:

أدت الثورات المعرفية والتكنولوجية والتطورات الاقتصادية والصناعية والاجتماعية التي شهدتها المجتمعات فى السنوات الأخيرة إلى إحداث تغيرات جذرية فى شتى المنظمات والمؤسسات التربوية والتعليمية بصفة عامة ومؤسسات التعليم الجامعى بصفة خاصة فأخذت تتعقد بنائيا ووظيفيا وازدادت الحاجة إلى إدارة الموارد البشرية بشكل جديد لمواجهة التطورات التي أحدثتها الثورات المختلفة ، وأخذت المؤسسات التربوية والتعليمية التي تسعى إلى التميز والتقدم فى ظل عصر العولمة والانفتاح الاقتصادى وحدة المنافسة بين المؤسسات التعليمية إلى الاستجابة للدعوات التي تسعى إلى تطبيق مبدأ اللامركزية وتفويض الصلاحيات والمشاركة فى صنع القرار، وظهرت اتجاهات جديدة فى إدارة الموارد البشرية تنادى بتبنى وتطبيق العديد من المفاهيم الإدارية الحديثة كمفهوم الجودة الشاملة، القيادة التحويلية، ومفهوم التمكين بشقيه الهيكلى والنفسى والذي سارعت العديد من الدول المتقدمة إلى تبنيه وتفعيله داخل مؤسساتها التربوية والتعليمية كأحد الاتجاهات الحديثة للتطور والنهوض التربوى القائم على الموارد البشرية بشكل أكبر من ذى قبل بما يسهم فى النهاية فى تحقيق أهداف المؤسسات التربوية والتعليمية.

ويعد مفهوم التمكين النفسى من المفاهيم التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين والعاملين فى العديد من المجالات والعلوم ولا سيما علم الإدارة التربوية والنفسية نظرا لنتائجه الإيجابية والفعالة فى الارتقاء بمستوى الأداء وزيادة الرضا والالتزام الوظيفى والثقة بالنفس وانخفاض مستوى الاحتراق النفسى وهذا ما أكدته نتائج العديد من الدراسات كدراسة السميرى (٢٠١٧) والتي توصلت إلى أن التمكين النفسى يؤدي إلى زيادة مستوى الثقة بالنفس وانخفاض مستوى الاحتراق النفسى، ودراسة (Ghaniyoun et al., 2017) والتي أشارت إلى وجود علاقة عكسية بين التمكين النفسى والاحتراق النفسى ودراسة (Durrah et al., 2014) والتي توصلت إلى أن التمكين النفسى يؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفى ودراسة (Jordan et al., 2017) والتي توصلت إلى وجود علاقة طردية بين التمكين النفسى وكل من الرضا الوظيفى والالتزام التنظيمى ودراسة (Al-Ababneh et al., 2017) والتي توصلت إلى وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والرضا الوظيفى ودراسة (Kebriaei et al., 2014) والتي أسفرت عن وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والالتزام التنظيمى.

ويعرف التمكين النفسى بأنه سلوك إدارى ولكنه شعور نفسى فى المقام الأول بمعنى أن هذا الشعور لا يعطى للعاملين وإنما هى أشياء متأصلة بداخلهم فكل ما تستطيع الإدارة العليا فعله هو توفير المناخ والبيئة اللازمين لرعايته وتعزيزه (على وفاطنة ، ٢٠١٦ : ٩٦).

وترى شاهين (٢٠١٥ : ١٠) بأنه حالة معرفية تشير إلى إدراك الفرد بأنه يمتلك الفاعلية الذاتية وال ضبط والسيطرة لتوجيه حياته وتحقيق أهدافه، فضلا عن إدراكه لأهمية ضرورة المهام التى يقوم بها ووعيه بالمصادر الضرورية لتنمية أدائه والارتقاء به.

وتذكر الخالدى (٢٠١٨ : ٧٤) بأنه شعور داخلي يدفع الأفراد العاملين نحو الإحساس بأهمية الأعمال المنوطة بهم ومدى ثقتهم بقدراتهم الذاتية وامتلاكهم للتأثير وحرية التصرف أو الاستقلالية فى تحديد السلوك المناسب لانجاز تلك الأعمال.

ويؤدى التمكين النفسى إلى العديد من الآثار الإيجابية فى بيئة العمل حيث يعمل على جعل الأفراد يشعرون بأنهم يمتلكون درجة معينة من الاستقلالية وأقل قيادا فيما يتعلق باللوائح والقواعد والقوانين وأنهم فعالون فى عملهم (Erturk,2012,156).

كما يعمل على التأثير فى دوافع العاملين ومواقفهم تجاه العمل والحصول على استجابة فاعلة من قبلهم لتحمل المسؤولية الناتجة عن تمكينهم النفسى ويرتبط ذلك بالمشاعر والإدراك لمفاهيم التمكين النفسى من خلال الإحساس بأهمية وقيمة العمل الذى يؤدونه، وامتلاكهم الكفاءة والجدارة فى تأديته وحصولهم على الحرية والاستقلالية فى كيفية أدائه وتمتعهم بالمقدرة على التأثير فى نشاطات المنظمات التى يعملون بها (أميدى، ٢٠١٣ : ٣٣٤).

كما يعمل على استغلال قدرات رأس المال البشرى وتوظيفها لتحسين مستوى الإنتاج وبالتالي تعزيز موقف المؤسسة مما يؤدى إلى مزيد من الكفاءة والاستقلالية والفاعلية والجدارة وارتفاع مستوى الثقة وزيادة القدرة على الأداء (Verki & Nasrollahi,2016,703).

وإذا كان التمكين النفسى يؤثر إيجابيا فى الفرد ومؤسسته التى يعمل بها فهو كذلك يتأثر بما يمتلكه الفرد من قدرات وإمكانيات روحية والمعبر عنها بالذكاء الروحى والتى تجعله أكثر ثقة وإحساسا بمعنى الحياة، وأكثر قدرة على مواجهة المشكلات الاجتماعية والروحية والتوصل لحلول مناسبة لها والتصرف بحكمة ورحمة مع الحفاظ على السلام الداخلى والخارجى له (Subramaniam & Panchanatham 2014,93).

ويشير كل من (Chegini & Nezhad, 2012, 8425-8429) إلى أن ارتفاع مستوى الروحانيات لدى الفرد بما تتضمنه من أمل وحب وإيثار وإيمان بالعمل تكون بمثابة محفز ذاتى له فتجعله يشعر بأهمية العمل وفهم المغزى الحقيقى من ورائه والاهتمام به وأدائه على الوجه الأكمل، كما تؤدي الروحانيات إلى زيادة وعى الفرد بذاته وبدوره المحورى فى صنع القرار مع العمل على مساعدة قادته وزملائه فى المؤسسة مما يزيد من مستوى تمكينه الوظيفى بشقيه الهيكلى والنفسى.

ويذكر كل من (Anwar & Gani, 2015, 1163-1164) أن الذكاء الروحى يمنح الفرد مزيدا من السعادة لأداء عمله بشكل صحيح ومن ثم يصبح الفرد عضوا له تأثير وأهمية فى مؤسسته والآخرين كذلك يساعده على التمتع بمستوى مرتفع من النزاهة وفهم السبب الحقيقى للأمر وممارسة السلوكيات التى تمكنه من السيطرة على ذاته من ارتكاب كل ما هو خطأ ويؤثر على نتائج الأداء الإيجابى.

ويعد الذكاء الروحى أكثر أنواع الذكاء أهمية بسبب قدرته على التأثير وإحداث العديد من التغيرات فى الأفراد والمجتمعات والمؤسسات، وبالتالي فإن تحسين مستوى الذكاء الروحى يساعد الأفراد على تبنى وجهة نظر إيجابية وتحقيق السلام الداخلى ورؤية العالم بصورة واقعية، والتعامل مع الآخرين وفهمهم ومواجهة المخاوف والتعلم من الفشل والتفكير الجماعى والقدرة على العمل والتكيف مع التطورات التى تحدث فى بيئة العمل، كما يساعدهم على استخدام قدراتهم الروحية ومواردهم اللازمة لحل المشاكل اليومية ويحسن من تصرفاتهم فيتعاملوا مع الآخرين بطريقة إنسانية كريمة ويظهر فيها تواضعهم وغفرانهم وامتنانهم وسخائهم وتعاطفهم (Mahasneh et al., 2015, 89-90)

ويسعى الذكاء الروحى إلى مساعدة الفرد على أن يصبح عمله جزءاً من حياته الروحية من خلال استحضار القيم الأخلاقية والدينية فى بيئة عمله بما يساعده على أن يكون الأفضل فى مكان عمله وفى مساعدة الآخرين، فالذكاء الروحى يقلل من التعارض فى بيئة العمل والتخريب والسخرية والتوترات والعرقية والسلبية والغياب المتكرر عن العمل، ويؤدى إلى الرضا الوظيفى والولاء التنظيمى والعمل بروح الفريق والإبداع وزيادة الشعور بالانجاز الذاتى وتحسين كفاءة الموظفين واتجاههم نحو بيئة العمل وزيادة أدائهم (Hajjalizadeh et al., 2015, 492-495)

ويُعرف (Vaughan, 2002, 17) الذكاء الروحي بأنه أكثر من مجرد قدرة عقلية ويظهر كاتصال شخصي بين ذات الفرد والأفراد والحياة والكون وبذلك يذهب إلى ما هو أبعد من التطور الذاتى التقليدى ووعى الفرد بذاته، لأن الذكاء الروحي يدل على وعى الفرد بعلاقاته مع الآخرين وسموه فوق هذه العلاقات ووعيه بما هو موجود على الأرض وجميع الكائنات، فالذكاء الروحي يفتح القلب وينير العقل ويلهم الروح ويصل النفس الإنسانية بما هو موجود حولها، ويمكن أن يتطور الذكاء الروحي من خلال الممارسة لیساعد الفرد على تمييز الواقع من الوهم ويطور من قدرته على الحب والمساعدة واكتساب الحكمة بغض النظر عن الثقافة التى نشأ فيها.

ويشير كل من ياسين ومحمد (٢٠١٧ : ٦) إلى أنه الميكانيزم الذى يستخدمه الأفراد لکی يحسنوا جودة حياتهم فهو تطبيق للمعارف والمعلومات الروحية فى حل المشكلات الحياتية، فالذكاء الروحي يعتبر بمثابة محفز للإيجابية والتكيف، بينما الروحانية قد تكون إيجابية أو سلبية اعتمادا على كيفية التعبير عنها.

ويذهب كل من (Marghzar&Marzban, 2018, 68) إلى أنه مجموعة من القدرات العقلية التى تسهم فى الوعى المتكامل والتطبيق التكميلى للجوانب غير المادية والمتعدية لوجود المرء مما يؤدي إلى نتائج مثل التفكير الوجودى العميق، تعزيز المعنى، الاعتراف بالنفس السامى وإتقان الحالة الروحية.

وإذا كان التمكين النفسى يتأثر إيجابيا بالذكاء الروحي فهو كذلك يؤثر إيجابيا فى الطريقة التى يفكر بها الفرد حيث يعمل على التخفيف من وطأة الضغوط الحياتية وضغوط العمل من خلال علاقته بالكفاءة الذاتية الأمر الذى يؤدي إلى تعزيز السلوك الابتكارى وسلوكيات العمل المرغوبة، كما يؤدي التمكين النفسى والذى يعمل كبناء تحفيزى إلى شعور العاملين بالملكية والسيطرة على عملهم مما يؤدي إلى تعزيز الإنتاجية والإبداع والابتكار وفى النهاية تعزيز الأداء التنظيمى للمؤسسة (الابرو والنور، ٢٠١٧: ٢٠٦).

ويرى (Singn&Sarkar, 2012, 132) أن التمكين النفسى يؤدي إلى مزيد من المشاركة فى العمل مما يؤدي إلى زيادة السلوك الابتكارى، فالموظفين يكونون أكثر ابتكارا عندما يكون الدافع الداخلى مرتفعا لكونهم أكثر انخراطا فى العمل بمفردهم.

ويذهب (Cingoz&Kaplan,2015,64-65) إلى أن التمكين النفسى يعمل على جعل الأفراد أكثر كفاءة لأداء وظائفهم بشكل أفضل لأنهم يرون بيئة العمل بشكل أكثر وضوحا ويتصرفون بشكل مستقل دون الرجوع لرؤسائهم، كما يؤثر فى السلوك الابتكارى فالموظف الذى يتمتع بمستوى مرتفع من التمكين النفسى يميل إلى الابتكارية وتوليد الأفكار الجديدة وبالتالي يكون أكثر رضا عن بيئة العمل.

ويعد التفكير الابتكارى من أكثر المتغيرات تناولا فى البحوث النفسية والتربوية لكونه أحد المتطلبات الأساسية لإحداث التقدم والتطور فى كافة فروع العلم والمعرفة.

ويُعرفه كل من عامر والقطراوى (٢٠١٦ : ١١٦) بأنه عملية عقلية تعتمد على مجموعة من القدرات العقلية (الطلاقة، المرونة، الأصالة، سمات الشخصية المبتكرة)، وتعتمد أيضا على بيئة ميسرة لهذا النوع من التفكير لتعطى فى النهاية المحصلة الابتكارية وهى الإنتاج الابتكارى والحلول الابتكارية للمشكلة والتي تتميز بالأصالة والفائدة والقبول الاجتماعى وفى نفس الوقت تثير الدهشة لدى الآخرين.

وتشير كل من مهريّة والشايب (٢٠١٧ : ٣٢٨) إلى أنه نشاط عقلى مركب وهادف توجهه رغبة قوية فى البحث عن حلول أو التوصل إلى نواتج أصيلة لم تكن معروفة من قبل تتميز بالشمولية والتعقيد ويتكون من مجموعة من المهارات هى الطلاقة والمرونة والأصالة.

ويعتبر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم أحد العناصر الأساسية فى المؤسسة التعليمية حيث يقومون بدور واضح وملمس فى الارتقاء بمستوى العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها وزيادة فاعلية الأداء وتطويره من خلال تأثيرهم فى اتجاهات الطلبة وتعديل سلوكهم وصقل مواهبهم وتنمية قدراتهم العقلية والمعرفية وإعدادهم لتحمل مسؤولية النهوض بالمجتمع وتقدمه مستقبلا.

ولكى يتمكن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من أداء أدوارهم المأمولة علميا وإداريا وإنسانيا فلا بد من توافر مناخ داعم فى بيئة العمل يحفزهم على الأداء ويمكنهم من تأدية رسالتهم فى العملية التعليمية والبحث العلمى وخدمة المجتمع.

ويؤدى التمكين النفسى دورا محوريا فى العملية التعليمية حيث يعد بمثابة استراتيجية تحفيزية تمد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالطاقة اللازمة لأداء عملهم وتطويره وتميزه مما يؤدى إلى شعورهم بالكفاءة والاتجاه الإيجابى نحوه بما ينعكس على تحسين المخرجات التعليمية.

وترى الحميدى (٢٠١٦ : ٢٤٢) أن التمكين النفسى يحقق العديد من الفوائد لعضو هيئة التدريس تتمثل فى : الشعور بمعنى وأهمية العمل، الاتجاه الإيجابى نحو بيئة العمل والذى يتمثل فى الشعور بالولاء والانتماء ومن ثم زيادة الرضا الوظيفى والمشاركة الإيجابية والفعالة التي تتبع من واقع انتماء عضو هيئة التدريس وشعوره بالمسئولية تجاه أهداف المؤسسة التربوية وغاياتها.

ويؤدى انخفاض مستوى التمكين النفسى إلى العديد من الآثار السلبية التي تتمثل فى عدم الرضا الوظيفى عن بيئة العمل وارتفاع مستوى الغضب والنقمة على الإدارة مما يؤدى إلى انخفاض مستوى الإنتاجية وتدنى مستوى الأداء والابتكار والإبداع (ملحم، ٢٠٠٦ : ٨٤).

ويذكر Pieterse et al., (2010,613) أن انخفاض مستوى التمكين النفسى يجعل الفرد أقل فاعلية لأنه يعتقد بعدم قدرته على اتخاذ المبادرة وقد يؤدى ذلك إلى الشعور بالإحباط وبالتالي يعوق السلوك الابتكارى.

ويشير أبو طبيخ وآخرون (٢٠١٨ : ١٨٩-١٩٠) أن انخفاض مستوى التمكين النفسى يؤدى إلى قلة الالتزام تجاه الإدارة العليا وارتفاع مستوى التلكؤ والإرهاق والاحتراق النفسى وانخفاض مستوى الدافعية لدى العاملين لإيجاد معنى ومغزى لما يؤدونه من أعمال وبالتالي انخفاض مستوى الانخراط فى العمل.

لذا يسعى البحث الحالى إلى التعرف على مستوى التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وعلاقته بالذكاء الروحى والتفكير الابتكارى، وكذلك الكشف عن إسهام متغيري البحث فى التنبؤ بالتمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ومعرفة الفروق بينهم فى بعض المتغيرات (النوع، سنوات الخبرة، العمر، الرتبة الأكاديمية) على مقاييس التمكين النفسى والذكاء الروحى والتفكير الابتكارى.

مشكلة البحث :

نبع الإحساس بمشكلة البحث من روافد متعددة:

أولاً: لاحظت الباحثتان من خلال عملهما معاناة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من تدنى وضعف مستوى التمكين النفسى بسبب عدم توافر بيئة عمل ومناخ داعم لتحفيز أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، فالجهاز الإدارى فى الجامعة والعديد من الكليات مازال يسيطر عليه المركزية والتنظيم البيروقراطى الذى يحول دون مشاركة أعضاء هيئة التدريس

ومعاونيهم فى صنع القرار حيث ينفرد كثيرا باتخاذ القرارات دون مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى اتخاذه وحتى لو كانت هناك مشاركة من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس فى صنع القرار فإنها غالبا ما تكون مشاركة شرفية ولا يؤخذ بأرائهم مما يفقدهم الإحساس بأهمية وقيمة العمل ومغزاه، وكذلك لا يتيح الفرصة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حل ما يعترضهم من عقبات فى بيئة العمل دون الرجوع إلى الرئيس المباشر، فضلا عن ضعف الثقة المتبادل بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والتي تتمثل فى عدم منحهم الحرية والاستقلالية فى العمل والتي تمكنهم من الإبداع والانجاز، بالإضافة إلى معاناة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من ضعف الرواتب والحوافز والمكافآت وعدم ملائمتها مع الجهد المبذول وعدم توافر حوافز للمبدعين والمتميزين، وكذلك عدم توافر مصادر لتمويل البحث العلمى واتصاف بيئة العمل بصراع وغموض الدور والرتابة، وعدم العدالة فى نظام الترقيات فغالبا ما تتم الترقية على أساس الوساطة والمحسوبية والعلاقات الاجتماعية، والتمسك باللوائح والقوانين والتي كثيرا ما تكون بمثابة عراقيل تحول دون سير العمل بشكل جيد وهذا ما أكدته دراسة الرقاد وأبودية (٢٠١٢) ودراسة الحميدى (٢٠١٦)، وكذلك ضعف الدورات المتاحة لتطوير وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالإضافة إلى كثرة الضغوط والأعباء الملقاه على عاتق عضو هيئة التدريس من تحضير المحاضرات والبحث العلمى والتأليف والإرشاد الأكاديمى والإشراف على الرسائل العلمية وكذلك الأعباء الملقاة على عاتق الهيئة المعاونة من حضور المحاضرات وإنهاء الرسالة (ماجستير - دكتوراة) فى فترة زمنية محددة وإلا أحيلوا إلى وظيفة إدارية بالكلية التى يعملون بها مما يشعرهم بعدم الاستقرار الوظيفى ويؤدى إلى زيادة مستوى الضغوط النفسية والاحتراق لديهم ويؤثر على إمكانياتهم وقدراتهم الروحية والمعبر عنها بالذكاء الروحى والذى يؤدى انخفاضه إلى تدنى مستوى التمكين النفسى والذى بدوره يؤثر فى التفكير الابتكارى.

ثانيا: بالرغم من توافر بعض الدراسات عن التمكين النفسى بصفة عامة إلا أن الباحثين لم تعثر على أية دراسة عربية تناولت التمكين النفسى مع الذكاء الروحى والتفكير الابتكارى لدى عينة البحث الحالية، أما فى البيئة الأجنبية فقد وجدت الباحثان قلة فى الدراسات التى تناولت العلاقة بين التمكين النفسى والذكاء الروحى ومع قلتها لم تتطرق إلى عينة

البحث الحالية، كما أن الدراسات التي تناولت التمكين النفسى قد اقتصررت على تناوله إما مع الذكاء الروحى فقط كدراسة (Torabi et al., 2013) ودراسة (Wulantika&Buhari(2015) ودراسة (Torabi & Nadali(2016) أو تناوله مع السلوك الابتكارى/الإبداعى فقط كدراسة (Adyin(2016) ودراسة (Aslam(2017) ودراسة (Cingoz&Kaplan(2015) ودراسة الخالدى (٢٠١٨) ودراسة تريح (٢٠١٨) ولم تعثر الباحثان كذلك على دراسة فى حدود اطلاعهما تناولت التمكين النفسى وعلاقته بالتفكير الابتكارى سوى دراسة عبد الرحمن (٢٠١٤) وإن كانت هذه الدراسة قد أجريت على العاملين بشركات البترول وموظفى الجامعة.

ثالثاً: التعارض والتناقض فى نتائج بعض الدراسات التي تناولت العلاقة بين التمكين النفسى والذكاء الروحى حيث أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والذكاء الروحى كدراسة (Torabi et al., 2013) ودراسة (Torabi&Nadali(2016) ودراسة (Wulantika&Buhari,(2015) فنتائج الدراسات السابقة تتعارض مع نتائج دراسة (Goshtabi et al., 2013) والتي أشارت إلى عدم وجود علاقة بين الذكاء الروحى والتمكين النفسى، كذلك الدراسات التي تناولت العلاقة بين التمكين النفسى والتفكير الابتكارى حيث أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والتفكير الابتكارى كدراسة عبد الرحمن (٢٠١٤) ودراسة (Aydin(2016) ودراسة الخالدى (٢٠١٨) فنتائج الدراسات السابقة تتعارض مع نتائج دراسة (Erturk(2012) والتي أشارت إلى عدم وجود علاقة بين بعدالتقرير الذاتى (أحد أبعاد التمكين النفسى) والقدرة على الابتكار ودراسة (Cekmecelioglu&Ozbag(2014) والتي أشارت هى الأخرى إلى عدم وجود علاقة بين بعد التقرير الذاتى والإبداع ودراسة (Singh&Sarkar(2012) والتي أشارت إلى عدم وجود علاقة بين بعدين من أبعاد التمكين (التأثير والكفاءة) والسلوك الابتكارى.

كذلك التعارض والتناقض فى نتائج الدراسات التي تناولت تأثير بعض المتغيرات الديموجرافية (النوع، سنوات الخبرة، العمر ، الرتبة الأكاديمية) على كل من التمكين النفسى والذكاء الروحى والتفكير الابتكارى فنتائج دراسة حليم (٢٠١٧) والتي أشارت إلى وجود فروق فى بعد الكفاءة (أحد أبعاد التمكين النفسى) لصالح الذكور تتعارض مع

دراسة (Khammarnia et al., 2014) ودراسة (Zare et al., 2015) ودراسة شاهين (2015) ودراسة النواجحة (2016) ودراسة أبو عمرة وآخرون (2017) حيث أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى عدم وجود فروق فى التمكين النفسى ترجع إلى النوع (ذكور / إناث) كما تتعارض النتائج السابقة مع دراسة (Yilmaz 2015) والتي أشارت إلى وجود فروق فى التمكين النفسى ترجع إلى النوع لصالح الإناث، كما تتعارض نتائج دراسة حليم (2017) والتي أشارت إلى وجود فروق فى التمكين النفسى ترجع إلى عدد سنوات الخبرة فى أبعاد (الكفاءة، التقرير الذاتى، التأثير) مع نتائج دراستى الحميدى (2016) ودراسة (Durrah et al 2014) حيث أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق فى التمكين النفسى ترجع إلى عدد سنوات الخبرة، كما تتعارض نتائج دراسة (Khammarnia et al., 2014) ودراسة حليم (2017) والتي أشارتا إلى عدم وجود فروق فى التمكين النفسى ترجع إلى العمر مع دراسة العطوى ومرعى (2018) والتي أسفرت عن وجود فروق فى التمكين ترجع إلى العمر، كذلك تتعارض وتتفق نتائج دراسة حليم (2017) والتي أشارت إلى وجود فروق فى التمكين النفسى ترجع إلى الرتبة الأكاديمية لصالح أستاذ مساعد وأستاذ فما فوق فى بعد التأثير فقط وعدم وجود فروق فى باقى الأبعاد مع دراسة الحميدى (2016) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق فى التمكين ترجع إلى الرتبة الأكاديمية.

كذلك الحال بالنسبة لمتغير الذكاء الروحى فنتائج دراسة Kumari & Chahal (2017) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق فى الذكاء الروحى ترجع إلى النوع تتعارض مع دراسة (Zalawadia 2017) والتي أشارت إلى وجود فروق فى الذكاء الروحى لصالح الإناث، وتتعارض نتائج دراسة (Silingiene & Skeriene 2015) والتي أشارت إلى وجود فروق فى الذكاء الروحى ترجع إلى متغير العمر لصالح العمر الأكبر مع نتائج دراسة الطلاع (2016) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق فى الذكاء الروحى ترجع إلى العمر، وتتعارض نتائج بارشيد (2017) والتي توصلت إلى تفوق الذكور على الإناث فى قدرات التفكير الابتكارى مع نتائج دراسة (Cenberci & Yavuz 2018) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق فى التفكير الإبداعى ترجع إلى النوع، كما تتعارض نتائج دراسة (Alfuqaha & Tobasi 2015) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى التفكير الابتكارى تعزى لمتغير العمر مع نتائج دراسة (Bart et al., 2015) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى

مهام التفكير الابتكاري لصالح العمر الأكبر سنا، فالتعارض والتناقض في نتائج الدراسات يفتح الباب لإجراء مزيد من البحوث.

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- ما مستوى التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؟
- ما طبيعة العلاقة بين التمكين النفسى وكل من الذكاء الروحى والتفكير الابتكاري لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؟
- ما مدى إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسى من خلال الذكاء الروحى والتفكير الابتكاري لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؟
- ما الفروق فى متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مقاييس (التمكين النفسى، الذكاء الروحى، التفكير الابتكاري) وفقا لمتغيرات (النوع، الخبرة، العمر، الرتبة الأكاديمية)؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالى إلى ما يلى:

التعرف على مستوى التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وعلاقته بالذكاء الروحى والتفكير الابتكاري، وكذلك الكشف عن إسهام الذكاء الروحى والتفكير الابتكاري فى التنبؤ بالتمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ومعرفة الفروق بينهم فى بعض المتغيرات (النوع، سنوات الخبرة، العمر، الرتبة الأكاديمية) على مقاييس التمكين النفسى والذكاء الروحى والتفكير الابتكاري.

أهمية البحث:

يستمد البحث الحالى أهميته من خلال التالى:

- المتغيرات التى يتناولها والتى تؤثر بشكل مباشر على أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، فضلا عما تحدثه هذه المتغيرات من آثار إيجابية تؤدي إلى تطوير المنظومة التعليمية وتقدمها وتحسين مخرجاتها التعليمية، وبالتالي ارتفاع مستوى الرضا الوظيفى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- تناوله أحد المفاهيم الإدارية الحديثة فى مجال العلوم النفسية والتربوية وإدارة الموارد البشرية ألا وهو التمكين النفسى والذي يعد أحد المداخل الأساسية التى تتبناها المؤسسات التعليمية

- الرائدة والتي تسعى إلى استثمار مواردها البشرية ودفعها لتقديم أقصى ما لديها فى سبيل خدمة وتحقيق أهدافها.
- حداثه مفهوم الذكاء الروحى نسبيا وانتمائه إلى القوى الإيجابية فى الشخصية من منظور علم النفس الإيجابى.
 - إعداد ثلاثة مقاييس وهى التمكين النفسى والذكاء الروحى والتفكير الابتكارى والتي قد تمثل إضافة للتراث السيكولوجى وإثراء للمقاييس فى المكتبة العربية.
 - يعد هذا البحث بما يحتويه من أدبيات ودراسات سابقة ومقاييس نفسية إضافة علمية فى ميدان الدراسات النفسية والتربوية والإدارية يبحث جديد فى هذا المجال الذى لم يحظ فى حدود اطلاع الباحثين على بحث من هذا النوع يمكن أن يستفيد منه الباحثون فى إجراء العديد من البحوث فى مجال التمكين النفسى، كما قد يزيد من إمكانية الكشف عن المعوقات والمشكلات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتؤثر سلبا على أدائهم.
 - لفت أنظار الجهاز الإدارى بالجامعة والكليات إلى أهمية تبنى وتطبيق التمكين النفسى فى المؤسسات الجامعية من خلال توفير مناخ داعم يحفز أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على الشعور بأهمية العمل ويطلق العنان لإمكانياتهم وقدراتهم مما يعزز من مستوى التفكير الابتكارى لديهم.

مصطلحات البحث:

التمكين النفسى : Psychological Empowerment

تُعرفه الباحثتان: بأنه شعور إيجابى ودافع داخلى يتولد لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو عملهم والذى يجعلهم يشعرون بأن لديهم من الكفاءة ما يؤهلهم لأدائه مع القدرة على التحكم والتأثير فيه. ويتحدد بالدرجة التى يحصل عليها الفرد من خلال استجابته على المقياس المستخدم فى البحث.

الذكاء الروحى : Spiritual Intelligence

تُعرفه الباحثتان: بأنه قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وإمكانياتهم الروحية والتي تجعلهم أكثر وعيا وإدراكا للواقع وللكون والنفس من خلال إيجاد إجابات للقضايا الوجودية والغرض من الحياة واشتقاق المعانى من التجارب التى يمرون بها، كما تمنحهم القدرة على

السمو بالنفس فوق الأمور المادية والتمسك بالفضائل والقيم السامية وممارسة الأنشطة الروحية للوصول بهم إلى حالة من الرضا الداخلى والقدرة على التسامح والتعاطف مع الذات والآخرين وتوظيف ذلك من أجل بلوغ الأهداف وتحقيقها والتكيف مع المشكلات التى تواجههم والتوصل إلى حلول لها. ويتحدد بالدرجة التى يحصل عليها الفرد من خلال استجابته على المقياس المستخدم فى البحث.

التفكير الابتكارى: Creative Thinking

تُعرفه الباحثتان: بأنه قدرة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على إنتاج أكبر عدد ممكن من الاستجابات والحلول الجديدة والمتنوعة بالإضافة إلى إنتاج أكبر عدد ممكن من الاستجابات غير المألوفة أو المباشرة مع اتصافها بالجدة والتفرد ويتحدد إجرائيا بالدرجة التى يحصل عليها الفرد من خلال استجابته على المقياس المستخدم فى البحث.

أدبيات البحث :

التمكين النفسى : Psychological Empowerment

يعد مصطلح التمكين من المصطلحات التى استخدمت على نطاق واسع مؤخرا فى مختلف التخصصات والمجالات مثل: علم النفس الاجتماعى والتعليم والسياسة والإدارة والعمل الاجتماعى وعلم الاجتماع والدراسات الإنسانية (Batool & Batool,2017,3).

وظهر مصطلح التمكين فى الربع الأخير من القرن الماضى كأحد المفاهيم الإدارية المعاصرة والذى يعطى اهتماما كبيرا إلى دور الموارد البشرية فى المنظمات، وتقوم فكرة التمكين على توجيه الإدارة العليا بمنح الثقة والسلطة وحرية التصرف للمرؤسين فى مجال أعمالهم باعتبار أن هذا التصرف يولد لديهم شعورا بالأهيمية والكفاءة وتحمل المسؤولية وبالتالي سوف يخلق لدى المرؤسين شعورا ودافعا ذاتيا وإدراكا إيجابيا نحو العمل (أميدى ، ٢٠١٣ : ٣٣٧ ؛ على و فاطنة، ٢٠١٦ : ٩٦ ؛ أبا زيد ، ٢٠١٠ : ٤٩٩).

تعريف التمكين فى اللغة :

التمكين فى اللغة مأخوذ من الفعل مَكَّن يُمَكِّن، تَمَكَّنَا فهو مُمَكَّن والمفعول مُتَمَكَّن. وتَمَكَّن الشخص من التصرف فى شئونه، أمكنه، وجعل له عليه قدرة وسلطانا. ومُكَّن له فى

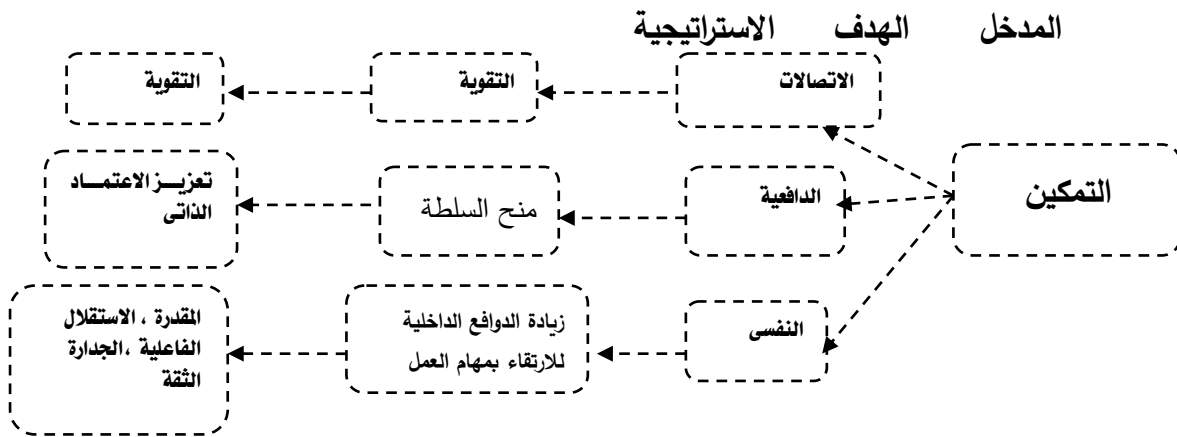
الشيء : جعل له عليه سلطانا وقدرة. وتمكن فى الشيء/ تمكن الشخص من الأمر استمكن منه وأصبح ذا قدرة عليه أو ظفر به (عمر، ٢٠٠٨ : ٢١١٥).

ويُعرف التمكين بأنه الفعل الذى يمكن الأفراد من اتخاذ خطوات خاصة بهم من أجل تحقيق أهدافهم المحددة ذاتيا (Batool & Batool, 2017,4).

ويشير كل من Wulantika & Buhari(2015,153) إلى أنه تفويض السلطة وجعل الأفراد قادرين على أداء المهمة من خلال المشاركة فى صنع القرار، ووجود ثقة متبادلة بين الإدارة والموظفين وتقاسم المعلومات والمعرفة والالتزام الذى يأتى من الموظفين أنفسهم لتحمل مسؤولية العمل. كما يعرف بأنه منح الاستقلال والسلطة والثقة وتشجيع الأفراد داخل المنظمة على المشاركة فى وضع اللوائح من أجل اكمال العمل بكفاءة وفاعلية.

مداخل التمكين : ناقش الباحثون التمكين من خلال ثلاثة مداخل رئيسية يوضحها شكل

(١) التالى :



(Verki & Nasrollahi,2016,700)

وسيقصر البحث الحالى على المدخل النفسى.

ويعرف التمكين النفسى بأنه حالة إيجابية والتي تعد ضرورية للأفراد لتعزيز شعورهم بالسيطرة فيما يتعلق بعملهم بدلا من التركيز على الممارسات الإدارية كتقاسم السلطة مع موظفين آخرين ويركز المنظور السيكولوجى على كيفية إدارة الأفراد لعملهم وتحفيز قدرة العاملين على كيفية أداء أنشطة العمل بمهارة (Ambad.2012, 74).

ويذكر Zhu et al.,(2012,190) بأنه زيادة الدافع الأساسى للمهمة والذى يتجلى فى أربع مدركات تعكس توجه الفرد تجاه العمل الذى يؤديه وهى (المعنى، الكفاءة، تقرير الذات، التأثير).

كما يُعرف بأنه شعور الفرد بالمقدرة أو الفاعلية الذاتية من خلال تحديد الظروف التي تعزز العجز والعمل على إزالتها من خلال الممارسات التنظيمية الرسمية والوسائل غير الرسمية الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى توفير معلومات عن الفاعلية الذاتية (Stander&Rothmann,2010,1; Ozaralli,2015,369; Aydin,2016.78).

ويذهب (Moura at el.,(2015,127) إلى أنه عملية تتطوى على معتقدات الأفراد حول معنى عملهم وقدراتهم على التأثير في نتائج العمل ومن ثم يؤدي ذلك إلى الاتجاه الإيجابي نحو العمل مثل الشعور بالرضا والالتزام الوظيفي والابتكار في مجال العمل.

ويرى (AL- Ababneh et al.,(2017.133) بأنه مفهوم تحفيزي للكفاءة الذاتية ويتجلى في أربع مدركات هي المعنى والكفاءة وتقرير الذات والتأثير وتعكس هذه المدركات التوجه النشط نحو بيئة العمل بدلاً من التوجه السلبي إلى أماكن العمل.

ويشير أبو طبيخ وآخرون (٢٠١٨ : ١٨٩) إلى أنه حالة تدفع العاملين لإيجاد معنى لما يفعلونه ليشعروا أنهم يسيطرون على موارد العمل ويعتقدون أن لديهم القدرة اللازمة لأداء وظائفهم وهم عازمون على أداء أدوارهم ووظائفهم بناء على توجيه قادتهم ويعمل التمكين النفسي على جعل العاملين أكثر انخراطاً في العمل.

من خلال العرض السابق يتضح مايلي :

- أن مفهوم التمكين النفسي مفهوم متعدد الأبعاد وتندمج هذه الأبعاد معا لتكون هذا المفهوم.
- بالرغم من اتفاق الباحثين علي أن مفهوم التمكين النفسي مفهوم إيجابي إلا أن هناك خلاف فيما إذا كان هذا المفهوم حالة من الدافعية الداخلية المرتفعة لتقوية مشاعر فعالية الذات لدى الفرد عن طريق إزالة الظروف التي تؤدي إلي إحساسه بالشعور بالعجز أو حالة معرفية إيجابية عن معتقدات الفرد حول الأبعاد المكونة لهذا المفهوم.
- التأثير الإيجابي للتمكين النفسي يعود بالنفع علي عملية إتمام المهمات وتسهيلها لدي الأفراد
- مما يجعلهم أكثر قدرة علي المشاركة في إدارة سير العملية المهنية ، كما يتضمن التمكين النفسي التأثير علي الحالة النفسية للموظف وأدائه بالإضافة إلي دراسة الجوانب الشخصية لديه وتأثيرها علي المؤسسة بصفة عامة، وفي ضوء ما سبق أمكن للباحثين استخلاص التعريف التالي للتمكين النفسي: بأنه شعور إيجابي ودافع داخلي يتولد لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو عملهم والذي يجعلهم يشعرون بأن لديهم من الكفاءة ما يؤهلهم لأدائه مع القدرة على التحكم والتأثير فيه.

أهمية التمكين النفسى :

تتجلى أهمية التمكين النفسى فيما يلى :

- زيادة ثقة الأفراد فى قدراتهم وتحسين مستوى احترامهم لذواتهم لأنهم يرون أنفسهم كمشاركين فى الحكم مما يعزز من مستوى رضاهم عن حياتهم (Oladipo, 2009, 124).
- زيادة شعور الموظف بالتححر وإعطاء الفرصة للمواهب الناشئة التى تتمتع بالقدرات والكفاءة، مما يزيد من شعورهم بالملكية فى مجال العمل ويؤدى هذا إلى شعورهم بالفخر ويجعلهم يؤدون عملهم عن طيب نفس، يؤدى انخفاض مستوى التمكين إلى عدم الشعور بالرضا والالتزام فى العمل وزيادة التكاليف وانخفاض حجم المبيعات والأرباح (Farzi & Najafzadeh ,2015,262)
- تعزيز قدرات العاملين بحث يتوافر لديهم ملكة الاجتهاد وإصدار الأحكام وحرية التصرف فى القضايا التى تواجههم خلال ممارساتهم لمهامهم وكذلك مساهمتهم الكاملة فى صنع القرارات التى تتعلق بعملهم (بوخلوة وقرينة ، ٢٠١٥ : ١٠٦).
- جعل الفرد أكثر كفاءة لأداء وظائفه بشكل أفضل، كما يجعله يرى بيئة العمل بشكل أكثر وضوحا ويتصرف بشكل مستقل (Cingoz& Kaplan, 2015, 64).
- مساعدة الأفراد على التأثير فى بيئة عملهم حيث يشعروا بالسيطرة على ما يجب القيام به وكيفية القيام به، كما يساعدهم على الشعور بقلق وخوف أقل وفى نفس الوقت يقلل من ارتكاب الأخطاء وبالتالي يشعرون بمزيد من الراحة ويصبحون أكثر إبداعية (Erturk,2012,156).
- رفع الروح المعنوية لدى المعلمين وزيادة حماسهم للعمل ومن ثم ارتقاء مستوى الأداء وزيادة المشاعر المهنية ولعل السبب فى ذلك يرجع إلى المشاركة فى صنع القرار التى تنمى الإحساس بالملكية وبالتالي يكونون أكثر حرصا على متابعة تنفيذ القرارات (الهنداوى، ٢٠١٢ : ١٣٤).
- يقلل من مستوى التوتر ويعزز بشكل فعال جودة الحياة وفعالية الأداء الفردى والتنظيمى وزيادة الرضا عن العمل والالتزام التنظيمى والابتكار والأداء Ghaniyoun et al.,2017,563).
- تحسين الكفاءة الذاتية واحترام الذات وزيادة الشعور بالسيطرة والوعى والمعرفة وتغيير السلوك إلى الأفضل وزيادة شبكة العلاقات الاجتماعية والدعم الاجتماعى (Fadda et al.,2017,101)

- تعزيز السلوك الإبداعي إذ أنه يمثل شعورا بالأهمية والمقدرة وتحمل المسؤولية وهذا الشعور سيولد لدى العاملين دافع ذاتي على أداء العمل بشكل أفضل (الخالدي، ٢٠١٨ : ٨٦).

معوقات التمكين النفسي:

تتمثل معوقات التمكين النفسي فيما يلي:

- عوامل تنظيمية : تتمثل في ضعف الاتصال، سيادة أجواء البيروقراطية في المؤسسة.
- نمط القيادة
- الرقابة المباشرة للموظفين
- قلة الدعم والتدريب المهني
- الاهتمام بأصحاب المراكز المرموقة أو العليا والتركيز عليهم.
- عدم ملائمة العائد والحوافز مع الجهد المبذول وعدم ربطه بالإبداع.
- عدم وضوح الدور المطلوب من الموظف.
- عدم واقعية الأهداف.
- الروتين الممل وقلة التنوع في العمل.
- ضعف فرص التقدم. (الرقاد وأبو دية، ٢٠١٢ : ١٢٠٢)
- الخوف من الانجاز الذي سيحققه الأفراد نتيجة ممارسة التمكين النفسي وبالتالي فإن الرؤساء وخاصة الذين لا يتمتعون بالمهارات والقدرات الإبداعية سيشعرون بالضغط النفسي ويفقدون ما يميزهم.
- زيادة الصراع بين العاملين عند أداء العمل الجماعي.
- اتخاذ القرارات بناءً على أسس شخصية وليس على أسس ومبررات موضوعية.
- إساءة استخدام القوة الممنوحة للعاملين.
- تركيز بعض العاملين على نجاحهم الشخصي وتفضيله على النجاح الجماعي.
- زيادة التكاليف التي تتحملها المؤسسة نتيجة تدريب العاملين.
- (دربوش وعروف، ٢٠١٥ : ٩٩).
- خوف العاملين من تحمل السلطة والمسألة.
- عدم الثقة الإدارية.
- الأنظمة الصارمة التي لا تشجع على المبادأة والابتكار.
- عدم الرغبة في التغيير.
- الخوف من فقدان سلطة اتخاذ القرار (العتيبي، ٢٠٠٤ : ١١٠).

أبعاد التمكين النفسى :

تعددت وتنوعت أبعاد التمكين النفسى تبعاً للأهداف التى سعى الباحثون لتحقيقها وفيما يلى عرضاً لأبعاد التمكين النفسى تبعاً لأراء كل باحث:

جدول (١) أبعاد التمكين النفسى طبقاً لأراء الباحثين

عدد العبارات	الأبعاد	اسم الباحث
٢٥	<ul style="list-style-type: none"> ▪ وضوح معنى ومغزى العمل ▪ الكفاءة ▪ الاستقلالية الذاتية ▪ التأثير 	Spreitzer(1995)
١٠	<ul style="list-style-type: none"> ▪ الضبط المدرك ▪ الكفاءة المدركة ▪ التوجه للأهداف 	Menon(2001)
١٣	<ul style="list-style-type: none"> ▪ مجال أهمية العمل ▪ مجال الاستقلالية فى العمل ▪ مجال الجدارة ▪ مجال التأثير 	أبا زيد (٢٠١٠)
١٧	<ul style="list-style-type: none"> ▪ المعنى (المغزى) ▪ المقدرة (الجدارة) ▪ تقرير الذات ▪ الاستقلالية 	شاهين (٢٠١٥)
١٧	<ul style="list-style-type: none"> ▪ أهمية العمل ▪ الكفاءة ▪ التأثير ▪ التصميم الذاتى 	على وفاطنة (٢٠١٦)
٢١	<ul style="list-style-type: none"> ▪ أهمية العمل ▪ الكفاءة المهنية ▪ الفعالية الذاتية 	السميرى (٢٠١٧)
١٥	<ul style="list-style-type: none"> ▪ المعنى ▪ الكفاءة ▪ التقرير الذاتى ▪ التأثير 	حليم (٢٠١٧)

(إعداد الباحثين)

الذكاء الروحي : Spiritual Intelligence

يعد موضوع الذكاء الروحي من الموضوعات التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين بوصفه أحد أنواع الذكاءات المتعددة وسعوا للتعرف عليه وكشف خصائصه وربطه بأبحاث الدماغ والصحة النفسية ومعرفة مدى تأثيره على الشخصية والمؤشرات السلوكية للمنافع البعيدة المدى والحساسية الروحية والانفعالية (Vaughan,2002,16).

والذكاء الروحي ينبثق بالطبيعة من ذكاء الفرد الشخصي (معرفة، وتقديره، وفهمه لنفسه) ومن خلال ذكائه الاجتماعي (معرفة، وتقديره، وفهمه للآخرين) وينتهي بتقديره وفهمه لكل أشكال الحياة الأخرى والكون بأكمله، بل إن أحد أهم عناصر تنمية ذكاء الفرد الروحي يكمن في الاتصال بالطبيعة وتقديرها وفهمها (بوزان، ٢٠٠٧ : ١٠-١١).

ويُعرف الذكاء الروحي بأنه قدرة فطرية يولد بها الإنسان وتنمو وتزداد مع التقدم في العمر وتعكس مدى قدرته على الوعي بذاته والتسامي بها والتوجه نحو الآخرين والتأمل في الكون والطبيعة وممارسته كافة الأنشطة الروحية والتعامل مع المعاناة بشكل إيجابي واتخاذها فرصة للنمو (الضبع، ٢٠١٢ : ١٤٢).

ويذكر خريسات (٢٠١٤ : ٢٤٤) بأنه قدرات الفرد وإمكاناته الروحية والتي تجعله أكثر ثقة وإحساسا بمعنى الحياة، وتمكنه من مواجهة المشكلات الحياتية وإيجاد حلول مناسبة لها من خلال الوعي والحكمة وتمثل القيم والتحكم بالنفس وتخفيف الضغوط التي يواجهها مما يؤدي إلى الرفاه النفسي وإيجاد معنى وهدف للحياة.

وتذهب العبيدي (٢٠١٤ : ٣٨) إلى أنه مجموعة من القدرات المترابطة غير المستقلة والتي تمنح الفرد القدرة على التسامي بالذات نحو الآخرين وحب الآخر والنظر بنظرة أكثر إدراكا للواقع والكون والنفس للوصول بالفرد إلى حالة النفس المطمئنة الهادئة والتي تصبح الحياة معها أكثر معنى وإثراء.

ويشير (أبو الديار، ٢٠١٥ : ٥٣) إلى أنه القدرة على استخدام الحواس المتعددة التي تتضمن التأمل، والتخيل والتصور من أجل إخراج معارف الفرد الداخلية وقدراته الذاتية واستخدامها في إيجاد الحل الشامل والكلّي للمشكلات المحيطة به.

ويرى فضل (٢٠١٥ : ٣٩٨) بأنه مجموعة من الإمكانيات الفعالة التي تمكن الأفراد من حل المشاكل وتحقيق أهداف حياتهم اليومية من خلال قدرتهم على التسامي والدخول في حالات روحانية واستخدام الروحانية في مواجهة المشاكل والاندماج في سلوك الفضيلة أو بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض.

وتذهب محمد (٢٠١٦ : ١٦) إلى أنه مجموعة من القدرات المترابطة والمتكاملة والمتفاعلة معا والتي تمنح الفرد القدرة على التسامى فوق الأمور المادية وحب الآخرين واحترامهم والنظرة العميقة للواقع والكون والنفس للوصول بالفرد إلى الرضا الداخلى والقدرة على التسامح والتعاطف ونفاد البصيرة.

ويشير كل من (Abdollahpour&Khosravi (2017,45 إلى أنه قدرة بشرية على طرح أسئلة حول معنى الحياة والعالم الذى نعيش فيه والذكاء الروحى هو صورة كاملة عن الذكاء البشرى مما يزيد من القدرة البشرية على الاتصال بالكيان المقدس بقوة أعلى ومن ثم يزيد من وعى الفرد بذاته وتزاد مرونته وتصبح لديه القدرة على مواجهة صعوبات الحياة.

تعقيب على التعريفات السابقة :

بالنظر إلى التعريفات السابقة يلاحظ اختلاف التعريفات باختلاف وجهة نظر الباحثين النظرية فالبعض يعتبره قدرة فطرية يولد بها الفرد وتنمو مع التقدم فى العمر وتختلف من فرد لآخر والبعض يراه طريقة للتفكير تساعد الفرد على التحكم فى عواطفه وتوجهه إلى حل مشكلاته والتصرف بحكمة مع الحفاظ على السلام الداخلى والخارجى، والبعض الثالث ركز فى تعريفه على تبنى الفكر العقائدى وتأثيره على الحياة الإنسانية عن طريق طرح العديد من الأسئلة التى تدور حول معنى الحياة والعالم. وقد أمكن للباحثين استخلاص التعريف التالى: بأنه قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وإمكانياتهم الروحية والتى تجعلهم أكثر وعيا وإدراكا للواقع وللكون والنفس من خلال إيجاد إجابات للقضايا الوجودية والغرض من الحياة واشتقاق المعانى من التجارب التى يمرون بها، كما تمنحهم القدرة على السمو بالنفس فوق الأمور المادية والتمسك بالفضائل والقيم السامية وممارسة الأنشطة الروحية للوصول بهم إلى حالة من الرضا الداخلى والقدرة على التسامح والتعاطف مع الذات والآخرين وتوظيف ذلك من أجل بلوغ الأهداف وتحقيقها والتكيف مع المشكلات التى تواجههم والتوصل إلى حلول لها.

فوائد الذكاء الروحى :

تتجلى فوائد الذكاء الروحى فيما يلى:

- مساعدة الأفراد على اكتساب فهم عميق لأحداث الحياة ومواجهة صعوباتها بصبر وتأمل والتعامل بإنسانية مع الآخرين والسعى إلى إيجاد حلول للمشاكل.

- زيادة المرونة والوعي الذاتى لدى الفرد وبذلك يصبح أكثر تسامحا مع الصعوبات ومصاعب الحياة.
- مساعدة الفرد على التوصل وتحقيق الحكم السليم فى صنع القرار مما يحسن من احترام الذات والصحة النفسية (et al.,2016,597 Arbabisarjou).
- تحقيق قيادة الإنسان لنفسه أو بمعنى آخر سيادة وسيطرة الإنسان على نفسه عن طريق تفعيل دور العقل فى توليد الأفكار الإيجابية ودور البصيرة فى صياغة الأحكام وفى وضع رؤية إيجابية مبنية على الصفات الفطرية للإنسان مثل الحب والسلام والتى تصب فى منفعة الناس بغض النظر عن أصولهم أو لغتهم أو عقيدتهم أو أى فروق أخرى وضعها الإنسان لتمييزه عن الآخرين (Smith,2012,23).
- تغيير تهديدات الحياة إلى فرص وارتفاع مستوى الصحة النفسية.
- مساعدة الأفراد على تحمل ضغوط الحياة وتحفيزهم على بذل المزيد من الجهود لإيجاد حلول للمشاكل وكذلك مساعدتهم على التغلب على تناقضات الحياة وزيادة رضا الناس عن حياتهم (Abdollahpour& Khosravi,2017,45).
- مساعدة الفرد على أن يكون أكثر تسامحا مع ضغوط الحياة وزيادة قدرته على تحملها والتعامل معها مما يجعل الحياة هادفة ويزيد من رغبة الفرد فى أداء المزيد من الصلوات والتسامح فى المواقف الصعبة والرغبة فى الحضور إلى الأماكن الدينية والامتناع عن التمسك بالمبادئ والمعتقدات النمطية فى الحياة.
- مساعدة المرضى على التكيف مع المرض وتقليل فترة المرض المزمن والحد من مضاعفاته وإضفاء المزيد من الصحة النفسية والسعادة من خلال استراتيجيات التكيف ومهارة حل المشكلات ومعنى الحياة (Rahmaina et al.,2018,2).

النماذج المفسرة للذكاء الروحي :

نموذج إيمونز (2000) Emmons

- فسر إيمونز الذكاء الروحي فى ضوء خمس مكونات هى:
- القدرة على استخدام الموارد الروحية فى مواجهة المشاكل اليومية.
 - القدرة على الدخول فى حالات روحية عالية من الوعي.
 - القدرة على استثمار الأنشطة اليومية والأحداث والعلاقات مع الإحساس بكل ما هو مقدس.

- القدرة على تجاوز الأمور المادية والسمو.
- القدرة على الاندماج فى سلوك الفضيلة (Dhatt,2015,51).

نموذج ولمان : (2001) Wolman

بينما فسر ولمان الذكاء الروحى فى ضوء سبع مكونات هى :

- القدرة الروحية
- اليقظة العقلية
- العقلانية
- المجتمع
- الحدس
- الصدمات
- روحانيات الطفولة.

(Wolman,2001,134-141).

نموذج كينج (2008) King

فسر كينج الذكاء الروحى فى ضوء المكونات التالية :

- التفكير الوجدى الناقد
- إنتاج المعنى الشخصى
- الوعى
- توسيع حالة الوعى

(King & Decicco,2009,70-71).

نموذج أمرام (2007) Amram

ذهبت أمرام فى تفسيرها للذكاء الروحى فى ضوء المكونات التالية:

- الوعى
- النعمة
- المعنى
- التسامى
- الحقيقة
- الاستسلام السلمى للذات
- الاتجاهات الداخلية

(Amram,2007,4-5).

تعقيب:

يرى أبو الديار (٢٠١٣ : ٢٥٦ - ٢٦٢) أن الانغلاق على تصنيفات أو مكونات تفسر الذكاء الروحى أمر غير صحيح ولا سيما أن من معانى الذكاء الروحى البحث عن معنى سام والتمسك به فعملية البحث - فى حد ذاتها- هى ذكاء روحى من الشخص، كما أن الروحانيات تختلف من فرد لآخر تبعا لقيمه ومبادئه الدينية، والمتأمل فى تعاليم الدين الإسلامى سيجد أن

هناك العديد من المبادئ والقيم الروحية التي نادى بها وأصر على وجودها لدى المسلم ليتعامل بها في حياته اليومية وهي :

- الصبر
- التسامى
- المرونة
- الإيثار
- الحب
- التوجه لطلب المساعدة
- العفو والتسامح
- التعاطف

التفكير الابتكارى :

تعريف التفكير الابتكارى:

يعرف أبو حطب وصادق (٢٠٠٠ : ١٣٢) التفكير الابتكارى بأنه عملية تؤدي إلى وجود ناتج ينفصل فى وجوده عن أوجده.

ويرى أبو النصر (٢٠٠٨ : ١٩) بأنه قدرة عقلية يحاول فيها الإنسان أن ينتج (فكرة ، وسيلة ، أداة، طريقة) لم تكن موجوده من قبل أو تطوير رئيسى لها دون تقليد بما يحقق نفعاً للمجتمع.

وتعرفه حجازى (٢٠٠٩ : ٢٠) بأنه قدرة العقل على تكوين علاقات جديدة من أجل تغير الواقع.

وعرفه (Fumoto et al., 2012,17) بأنه محاولة البحث عن وسائل وطرق غير مألوفة لحل مشكلة جديدة أو قديمة ويتطلب ذلك طلاقة الفكر ومرونته ويشير (Cox, 2012, 25) إلى أنه عملية لها مراحل متتابعة تهدف إلى إنتاج يتمثل فى إصدار حلول متعددة تتسم بالتنوع والجدة وذلك فى ظل مناخ عام يسوده الاتساق والتآلف بين مكوناته.

ويعرفه عبد الوهاب (٢٠١٦ : ٤٩٧) بأنه قدرة الفرد على إنتاج أفكار أو حلول للاستجابات للمثيرات المختلفة بحيث تتميز بعده سمات هى العلاقة والمرونة والأصالة والإسهاب.

ويذكر (Fabian, 2018,15) بأنه نشاط زمنى متعدد الوجوه يتضمن إنتاجاً جديداً وأصيلاً وذا قيمة من قبل الأشخاص والجماعات.

يتضح من خلال العرض السابق أن هناك تعريفات متعددة للتفكير الابتكارى إلا أنها بمجملها تنصب على ثلاثة أنواع من التعريفات تتمثل فيما يلى :

- التعريفات المنصبة على تعريف الشخص المبتكر من خلال خصائصه وسماته والعوامل المعرفية وغير المعرفية التى يتميز بها الشخص المبتكر مثل (الطلاقة، المرونة، الأصالة، سرعة البديهة، المعرفة، الحساسية للمشكلات، الإسهاب).
- التعريفات المنصبة على تعريف المنتج الابتكارى أى أنه وفق هذه التعريفات أن الابتكار يسعى لتحقيق إنتاجا فريدا يتميز بالحدثة والتجديد والتحسين والملائمة وإمكان التطوير .
- التعريفات المنصبة على العملية الابتكارية وتتكون من مجموعة من المراحل تبدأ بالإحساس بالمشكلة وتنتهى بإشراق الحل أى أن الابتكار عملية ينتج عنها عمل جديد من أجل انجاز أهداف محددة. وقد أمكن للباحثين استخلاص التعريف التالي للتفكير الابتكارى: بأنه قدرة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على إنتاج أكبر عدد ممكن من الاستجابات والحلول الجديدة والمتنوعة بالإضافة إلى إنتاج أكبر عدد ممكن من الاستجابات غير المألوفة أو المباشرة مع اتصافها بالجدة والتفرد ويتضمن (الطلاقة ، الأصالة ، المرونة).

السمات السلوكية للمبتكرين :

هناك العديد من السمات السلوكية التى يتمتع بها المبتكر منها:

- حب الاستطلاع والاستفسار والحماس المستمر والمثابرة فى حل المشاكل مع تفضيل المهمات العلمية والرياضية والأدبية والفنية الصعبة.
 - البراعة والدهاء وسعة الحيلة وسرعة البديهة وتعدد الأفكار والاستجابات مقارنة بأقرانهم
 - القدرة على عرض الأفكار بصورة مبدعة مع التمتع بخيال واسع وقدرة عالية على التصور ذهنى وكذلك التمتع بمستويات عقلية عالية فى تحليل وتركيب الأفكار والأشياء .
 - الاستقلالية فى العمل والفكر وكثيرون منهم يميلون إلى العزلة والانطواء .
 - معارضة آراء الآخرين وخاصة إذا ما شعروا أنهم على صواب بالإضافة إلى تمتعهم بالجرأة وحب المغامرة (الحلاق، ٢٠١٠ : ٣١).
- يتضح مما سبق تميز المبتكرين بمجموعة من الخصائص أو الصفات الشخصية والتى تحتاج إلى خبرات عملية واطلاع واسع كما تحتاج إلى بيئة ملائمة تسهم فى تنمية هذا التفكير .

مكونات التفكير الابتكارى :

يكاد يتفق الباحثون على المكونات الثلاث للتفكير الابتكارى التى ذكرها كل من تورانس1962 Torrance وجيلفورد 1978 Guilford والتى تتمثل فى الطلاقة والمرونة والأصالة فيما يلى عرض لهذه المكونات:

- **الطلاقة Fluency** : وتعنى القدرة على توليد عدد كبير من البدائل والمترادفات أو الأفكار أو المشكلات أو الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين والسرعة والسهولة فى توليدها.
 - **المرونة Flexibility** : وهى القدرة على توليد أفكار متنوعة ليست من نوع الأفكار المتوقعة عادة وتوجيه أو تحويل مسار التفكير مع تغير المثير أو متطلبات الموقف.
 - **الأصالة Originalit** : وتعنى التميز والتفرد فى الفكرة والقدرة على النفاذ إلى ما وراء المباشر والمألوف من الأفكار (جرون، ٢٠٠٧: ٧٧-٧٨ ؛ العتوم، ٢٠٠٥ : ٢٥٦).
 - وقد تم إضافة بعض المكونات الأخرى مثل :
 - **الحساسية للمشكلات Sensitivity to Problem** : وتعنى قدرة الشخص على رؤية الكثير من المشاكل فى الموقف الواحد مقارنة بالآخرين الذين لا يرون أى مشكلة فى الموقف.
 - **الإفاضة Elaboration** : وتعنى القدرة على إتقان وإحكام التفاصيل المتعلقة بفكرة ما وتطويرها وجعلها قابلة للتنفيذ.
 - **التحويلات Transformation**: وتتمثل فى القدرة على تغير الأشياء أو الأفكار التقليدية إلى أشياء وأفكار جديدة بهدف الوصول إلى معان أو تطبيقات أو تضمينات أو منظومات أو استقاقات أو توليفات جديدة.
 - **الغلق Closure** : ويعنى تأجيل إتمام مهمة معينة لمدة زمنية تسمح بالتأجيل من أجل إمكانية التوصل إلى إنتاج أفكار أصيلة (الكبيسى ، ٢٠٠٧: ١١٦).
- ونظرا لاجماع الباحثين على المكونات الأساسية للتفكير الابتكارى وهى أبعاده الثلاثة (الطلاقة - المرونة - الأصالة) وهى الأبعاد الأكثر تكرارا فى جميع الدراسات القديمة والحديثة، فإن الباحثين ستعتمدا على هذه الأبعاد الثلاثة فى الدراسة الحالية.

مراحل التفكير الابتكارى :

يرى والاس (Wallas1926) أن مراحل للتفكير الابتكارى تتمثل فى:

- **مرحلة الإعداد preparation** : و تتميز هذه المرحلة بتحديد المشكلة وجمع الأفكار والمعلومات المتعلقة بها.
- **مرحلة الاحتضان Incubation**: ويعانى الفرد فى هذه المرحلة أقصى درجات القلق والتوتر مما يجعله يترك المشكلة وينصرف عنها إلى نشاط آخر ليترك مجالاً للأفكار كي تختمر.

- **مرحلة الاشراف أو الالهام Illumination** : وهى اللحظة التى يبرز فيها الحل على الذهن بشكل مفاجئ ويطلق على هذه المرحلة مرحلة انبثاق شرارة الابتكار ويتحتم على الشخص الإمساك بها والاستفادة منها وإلا فإنها لن تعود إليه مرة أخرى.
- **مرحلة التحقق Verification** : وهى مرحلة إثبات الفكرة وتحقيقها أو وضعها فى صورتها النهائية بعد صقلها وتعديلها وتهذيبها
(الحيزان، ٢٠٠٢ : ٢٩-٣١ ؛ الزغول ، ٢٠١٢ : ٢٧٨) .

وبالرغم من أهمية هذه المراحل لتحقيق التفكير الابتكارى، إلا أنه ليس بالضرورة أن يمر التفكير الابتكارى بهذه المراحل، فقد تأتى فكرة ابتكارية فى لحظة معينة وتتداخل وتتشابك المراحل السابقة بعضها مع بعض دون المرور بالمراحل المتعاقبة من حيث الزمن والترتيب، وهذا لا يمكن أن يقلل من قيمة الابتكار أو يلغى اتسامه بالتنظيم والترتيب
(العنوم وآخرون ، ٢٠٠٧ : ١٤٧) .

عوائق التفكير الابتكارى :

- تتمثل عوائق التفكير الابتكارى فيما يأتى:
- عوائق إدراكية** : حيث يتبنى الإنسان إدراكا خاطئا أو طريقة واحدة للنظر فى الأشياء .
- عوائق نفسية** : وتتمثل فى الخوف من الفشل وعدم الثقة بالنفس أو الثقة الزائدة وقلة المعرفة والخوف واليأس وانعدام روح الإقدام والمبادرة .
- عوائق تنظيمية** : مثل الروتين القاتل والتمسك باللوائح والقوانين وعدم توازن السلطات مع المسئوليات وانعدام الاتصالات ونمط القيادة .
- عوائق ثقافية** : وتشمل العادات والتقاليد والعرف الاجتماعى وانتشار الفساد وسوء استخدام الوقت .
- عوائق ذاتية مفروضة** : وذلك بأن يقوم الشخص من تلقاء نفسه بوعى أو بدون وعى بفرض قيود لم تفرض عليه عند تعامله مع المشكلات (سلطان وعكار، ٢٠١٢ : ١٤٤ - ١٤٥) .

دراسات سابقة :

أولا : دراسات تناولت العلاقة بين التمكين النفسى والذكاء الروحى :

نظرا لعدم وجود دراسات تناولت العلاقة بين التمكين النفسى والذكاء الروحى لدى عينة البحث فإن الباحثين تطرقنا إلى الدراسات التى تناولت العلاقة بينهما بغض النظر عن العينة وفيما يلى عرض لتلك الدراسات:

دراسة (Torabi et al (2013)

هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الذكاء الروحي والتمكين النفسى، وأجريت الدراسة على (١٧٩) ممرضة من الممرضات العاملات بمستشفى فاجيهى بشيراز واستخدم الباحثون مقياس الذكاء الروحي إعداد (Hildebrant(2011) ومقياس التمكين النفسى إعداد (Zoe Dimitriades(2007)، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين الذكاء الروحي والتمكين النفسى وأسفرت النتائج الفرعية عن وجود مستوى متوسط من الذكاء الروحي والتمكين النفسى لدى عينة الدراسة.

دراسة (Goshtabi et al (2013)

سعت الدراسة إلى فحص طبيعة العلاقة بين الذكاء الروحي والتمكين النفسى، وأجريت الدراسة على (١١٣) فردا من مديرى وموظفى الإدارة العامة للشباب والرياضة بمحافظة طهران واستخدم الباحثون مقياس الذكاء الروحي ومقياس التمكين النفسى إعداد (Spriters(1995) وأسفرت النتائج عن عدم وجود علاقة بين الذكاء الروحي والتمكين النفسى ووجود مستوى أعلى من المتوسط لدى أفراد العينة فى الذكاء الروحي والتمكين النفسى.

دراسة (Wulantika & Buhari (2015)

حاولت الدراسة فحص طبيعة العلاقة بين الذكاء الروحي والتمكين النفسى وكذلك تحليل أثر الذكاء الروحي والتمكين الوظيفى على الأداء الوظيفى، وأجريت الدراسة على (١٥٧) موظفا واستخدم الباحثان مقياس الذكاء الروحي والتمكين النفسى، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين الذكاء الروحي والتمكين الوظيفى، فارتفاع مستوى الذكاء الروحي لدى الموظفين يميل إلى أن يتبعه زيادة فى التمكين الوظيفى وتشير النتائج إلى أن الذكاء الروحي يؤثر فى التمكين الوظيفى بنسبة (٤٦%) أما النسبة الباقية فإنها ترجع إلى عوامل أخرى.

دراسة (Kordzangeneh & Jayervand (2016)

سعت الدراسة إلى فحص العلاقة بين التمكين النفسى والذكاء الروحي والرضا الزوجى، وأجريت الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات بلغ عددهم (٣٥٠) معلما (٢١٧ أنثى، ١٣٣ ذكرا) وتم اختيارهم باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية. واستخدم الباحثان مقياس التمكين النفسى إعداد (Spriters(1995) واستبيان الذكاء الروحي إعداد (Badies et al(2010) واستبيان الرضا الزوجى الذى أعده (Enrichs(1995)، وأسفرت النتائج عن وجود

ارتباط موجب بين التمكين النفسى والذكاء الروحى ووجود ارتباط موجب بين الذكاء الروحى والرضا الزوجى، كما أشارت النتائج إلى إسهام التمكين النفسى والذكاء الروحى فى التنبؤ بالرضا الزوجى.

دراسة (Torabi & Nadali 2016)

هدفت الدراسة إلى فحص طبيعة العلاقة بين التمكين النفسى والذكاء الروحى وتأثيرهما على المشاركة الوظيفية ، وأجريت الدراسة على (١٧٩) ممرضا من الممرضين العاملين فى مستشفى فاجيهى بشيراز، (٩٠%) من أفراد العينة كانوا من الإناث كما أن ٢٥% من أفراد العينة لديهم خبرة أكثر من ست سنوات ، ٢٦% لديهم خبرة أقل من عام وباقى العينة لديهم خبرة من ١-٦ سنوات واستخدم الباحثان مقياس التمكين النفسى إعداد Zoe Dimitriades (2007) ومقياس الذكاء الروحى إعداد (Hildebrant 2011) ومقياس المشاركة الوظيفية إعداد (Alansaks 2006) وقد ترجمت هذه المقاييس إلى اللغة الفارسية. وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى وكل من الذكاء الروحى والمشاركة الوظيفية، كما تشير النتائج إلى أن التمكين النفسى يلعب دور المتغير الوسيط فى العلاقة بين الذكاء الروحى والمشاركة الوظيفية.

دراسة (Mosaybian & Araghizade 2017)

تناولت الدراسة تأثير الذكاء الروحى على التمكين الوظيفى، وأجريت الدراسة على (١٣٠) موظفا من العاملين فى جامعة بايام نور التابعة لمحافظة كرمانشاه، واستخدم الباحثان مقياس الذكاء الروحى إعداد Moghimi ومقياس التمكين النفسى إعداد (Spritzer 1995)، وأسفرت النتائج عن تأثير الذكاء الروحى تأثيرا إيجابيا موجبا على التمكين الوظيفى وقد أسفرت النتائج الفرعية عن : تأثير الذكاء الروحى تأثيرا موجبا على الأبعاد الفرعية للتمكين الوظيفى والمتمثلة فى الشعور بالكفاءة، والشعور بالفاعلية، والمعنى عدا بعد السلطة.

ثانيا : دراسات تناولت العلاقة بين التمكين النفسى والتفكير الابتكارى :

نظرا لندرة الدراسات التى تناولت العلاقة بين التمكين النفسى والتفكير الابتكارى لدى عينة البحث وعدم وجود دراسات تناولت العلاقة بشكل مباشر فإن الباحثين تناولتا الدراسات التى تكاد تقرب من التفكير الابتكارى وهى السلوك الابتكارى / الإبداعى بغض النظر عن العينة وفيما يلى عرضا لتلك الدراسات :

دراسة (Knol&Linge(2009)

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين التمكين الهيكلي والتمكين النفسى والسلوك الابتكارى، وأجريت الدراسة على (٥١٩) ممرضا بواقع (٤٦٦ أنثى و ٣٧ ذكرا) وتراوحت أعمارهم ما بين (٢٠ - ٦٩) عاما، واستخدم الباحثان مقياس التمكين النفسى إعداد (Spreitzer(1995) واستبيان التمكين الهيكلي إعداد (Laschinger et al(2001) واستبيان السلوك الابتكارى إعداد (De-Boer(1996)، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسى والسلوك الابتكارى، وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الهيكلي والسلوك الابتكارى، كما أن التمكين النفسى يعمل كمتغير وسيط فى العلاقة بين التمكين الهيكلي والسلوك الابتكارى .

دراسة (Erturk(2012)

هدفت الدراسة إلى استكشاف آثار التمكين النفسى والثقة بالمشرف على القدرة على الابتكار، وأجريت الدراسة على (٥١٨) موظفا وتراوحت أعمارهم ما بين (٢٣-٥٩) عاما بمتوسط عمرى قدره (٣٦) عاما وانحراف معيارى (٨,٩) عاما ، واستخدم الباحث مقياس التمكين النفسى إعداد (Spreitzer(1995) ومقياس الثقة بالنفس والذى تم تطويره من قبل (Nyhan&Marlowe(1997) ولقياس قدرة الشركة على الابتكار تم استخدام بندين والمتمثلين فى (نفقات الشركة على البحث والتطوير، القدرة على تطوير منتج جديد) وقد تم إعدادهما بواسطة (Denison(2000) ، وأسفرت النتائج عن ارتباط ثلاثة أبعاد من أبعاد التمكين النفسى وهى (المعنى، الكفاءة، والتأثير) ارتباطا موجبا بالقدرة على الابتكار، وعدم وجود علاقة بين بعد التقرير الذاتى (أحد أبعاد التمكين النفسى) والقدرة على الابتكار، ووجود علاقة موجبة بين الثقة بالمشرف والقدرة على الابتكار، كما أن الثقة بالنفس تعمل كمتغير وسيط فى العلاقة بين التمكين النفسى والابتكار، كما أسفرت نتائج تحليل الانحدار عن إسهام بعدى المعنى والتأثير فى التنبؤ بالقدرة على الابتكار.

دراسة (Singh&Sarkar(2012)

سعت الدراسة إلى فحص دور المشاركة فى العمل كمتغير وسيط فى العلاقة بين التمكين النفسى والسلوك الابتكارى، وأجريت الدراسة على (٤٠١) معلما ومعلمة من العاملين فى المدارس الإبتدائية بالهند وتم انتقاؤهم من ٥٤ مدرسة فى ولاية بنغال الغربية بالهند ،

واستخدم الباحثان مقياس التمكين النفسى إعداد (Spreitzer(1995) ومقياس السلوك الابتكارى إعداد (Bruc's(1994) ومقياس المشاركة الوظيفية والذى تم إعداده من قبل الباحثين ، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين ثلاثة أبعاد من أبعاد التمكين النفسى (المعنى، السيطرة فى مجال العمل، التقرير الذاتى) والسلوك الابتكارى وعدم وجود علاقة بين بعدى من أبعاد التمكين النفسى (التأثير، الكفاءة) والسلوك الابتكارى، ووجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والمشاركة الوظيفية، فالموظفين الذين لديهم مستويات مرتفعة فى أبعاد التمكين النفسى لديهم المزيد من المشاركة فى العمل وتشير النتائج إلى أن المشاركة فى العمل تعمل كمتغير وسيط فى العلاقة بين التمكين النفسى والسلوك الابتكارى.

دراسة (Safizadeh(2012

سعت الدراسة إلى فحص تأثير التمكين النفسى على السلوك الابتكارى، وأجريت الدراسة على (٢٣٥) موظفا من الموظفين العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعى بخراسان رضوى (فرع مشهد) ، واستخدم الباحث مقياس التمكين النفسى إعداد (Spreitzer&Quinn(2001) ومقياس السلوك الابتكارى إعداد (Amo(2005) ، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والسلوك الابتكارى، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق فى وجهات نظر الموظفين حول تأثير التمكين النفسى على السلوك الابتكارى وعدم وجود فروق فى وجهات نظر الموظفين حول تأثير السلوك الابتكارى فى مؤسسة الضمان الاجتماعى.

دراسة عبد الرحمن(٢٠١٤)

هدفت الدراسة إلى فحص طبيعة العلاقة بين التمكين الهيكلى والنفسى والتفكير الابتكارى، وأجريت الدراسة على مجموعة من العاملين فى جامعة قناة السويس وشركات البترول بمحافظة السويس، وأسفرت النتائج عن وجود ارتباط موجب بين جميع أبعاد التمكين النفسى (الأهمية، الكفاءة، القدرة على الاختيار، التأثير) وأبعاد التفكير الابتكارى (الحساسية للمشكلات، الطلاقة، المرونة، الأصالة) ووجود علاقة قوية وعلاقات متوسطة بين أبعاد التمكين الهيكلى (المعلومات، المكافآت، القوة، الفرص) وأبعاد التفكير الابتكارى.

دراسة (2014) Cekmeclioglu&Ozbag

تناولت الدراسة تحديد أثر التمكين النفسى على الإبداع الفردى وعلاقتها بالابتكار، وأجريت الدراسة على (١٨١) مديرا تم انتقاؤهم من (٤٨) مؤسسة من المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة فى تركيا، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة بين ثلاثة أبعاد من أبعاد التمكين النفسى (المعنى، التأثير، الكفاءة) والإبداع وعدم وجود علاقة بين بعد التقرير الذاتى والإبداع، كما تشير النتائج إلى تأثير كل من التمكين النفسى والإبداع تأثيرا إيجابيا على الابتكار.

دراسة (2015) Cingoz&Kaplan

هدفت الدراسة إلى فحص الرضا الوظيفى كمتغير وسيط فى العلاقة بين التمكين النفسى والسلوك الابتكارى، وأجريت الدراسة على (٢٣٠) موظفا من العاملين فى فنادق ٥ نجوم المعتمدة من شركات السياحة فى تركيا، واستخدم الباحثان مقياس التمكين النفسى إعداد (1995) Spreitzer ومقياس السلوك الابتكارى إعداد (1994) Scott&Bruch واستبيان مينسوتا للرضا الوظيفى إعداد (2000) Hirschfeld ، أسفرت النتائج عن وجود ارتباط موجب بين التمكين النفسى والرضا الوظيفى والسلوك الابتكارى، كما أن الرضا الوظيفى يتوسط جزئيا العلاقة بين التمكين النفسى والسلوك الابتكارى.

دراسة (2016) Aydin

سعت الدراسة إلى تحديد دور التمكين النفسى كمتغير وسيط فى العلاقة بين المناخ الإبداعى وسلوك العمل الإبداعى، وأجريت الدراسة على (٢٤١) موظفا من الموظفين (المهندسين، المعمارين، المصممين) العاملين فى القطاع العام والخاص بتركيا، واستخدم الباحث مقياس التمكين النفسى إعداد (1995) Spreitzer ومقياس سلوك العمل الإبداعى إعداد (2010) Jon&Den-Hartog ومقياس المناخ الإبداعى والذى تم تطويره من قبل Teresa-Mobile ، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين المناخ الإبداعى وسلوك العمل الإبداعى ووجود علاقة موجبة بين سلوك العمل الإبداعى والتمكين النفسى، كما أشارت النتائج إلى أن التمكين النفسى يلعب دور المتغير الوسيط فى العلاقة بين المناخ الإبداعى وسلوك العمل الإبداعى.

دراسة (Aslam(2017)

هدفت الدراسة إلى التحقق فى العلاقات بين التمكين النفسى المدرك والدافعية الذاتية وعملية المشاركة الإبداعية وإبداع الموظفين، وأجريت الدراسة على (٢٨١) موظفا من الموظفين العاملين فى مجال تكنولوجيا المعلومات (برامج الكمبيوتر) بمدينة بنجاب بباكستان، وقام الباحث بتصميم استبيان مكون من جزئين الجزء الأول اشتمل على معلومات عن أفراد العينة الممثلة فى (العمر، النوع، سنوات الخبرة، مستوى التعليم)، والجزء الثانى اشتمل على عبارات لقياس التمكين النفسى المدرك والدافعية الذاتية وعملية المشاركة الإبداعية وإبداع الموظفين، وأسفرت النتائج عن :

- وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى المدرك وكل من عملية المشاركة الإبداعية والدافعية الذاتية وإبداع الموظفين، ووجود علاقة موجبة بين عملية المشاركة الإبداعية وإبداع الموظفين.
- وجود علاقة موجبة بين الدافعية الذاتية وإبداع الموظفين.
- أن عملية المشاركة الإبداعية تتوسط العلاقة بين التمكين النفسى المدرك وإبداع الموظفين.
- أن الدافعية الذاتية تتوسط العلاقة بين التمكين النفسى المدرك وإبداع الموظفين.

دراسة الخالدي (٢٠١٨)

حاولت الدراسة معرفة تأثير التمكين النفسى على السلوك الإبداعى، وأجريت الدراسة على (١٢٤) موظفا من الموظفين العاملين فى مديرية بيئة العمل القادسية، واستخدم الباحث مقياس التمكين النفسى والذى أعده Spreitzer(1995) ومقياس السلوك الإبداعى والذى أعده Janssen(2000)، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والسلوك الإبداعى، وتأثير التمكين النفسى بأبعاده (المعنى، المقدرة، الاستقلالية، التأثير)على السلوك الإبداعى بأبعاده (توليد الأفكار، وترويج الأفكار، تنفيذ الأفكار).

دراسة تريبم (٢٠١٨)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين الإدارى على السلوك الإبداعى، وأجريت الدراسة على (٦٦) موظفا من العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر (المديرية العلمية للاتصالات بورقلة) بواقع (٤٤ ذكرا و ٢٢ أنثى) ، وقام الباحث بتصميم استبيان مكون من ثلاثة أجزاء الجزء الأول متعلق بالمعلومات الشخصية (النوع، العمر، الخبرة الوظيفية، المستوى

التعليمي) والجزء الثاني مكون من (٢٤) عبارة تقيس مفهوم التمكين الإداري، والجزء الثالث مكون من (٢٨) عبارة تقيس مفهوم السلوك الإبداعي، وخلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: هناك اهتمام متوسط لتمكين العاملين بالمؤسسة وهناك اهتمام عال للسلوك الإبداعي لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، وجود علاقة إرتباطية طردية قوية بين التمكين الإداري كمتغير مستقل والسلوك الإبداعي كمتغير تابع لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة الميدانية، وإسهام بعدى التمكين (المشاركة فى اتخاذ القرار، التدريب والتعليم) فى التنبؤ بالسلوك الإبداعي بنسبة (٤٥%) فى أن النسبة المتبقية وهى (٥٥%) ترجع لعوامل أخرى، كما تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى السلوك الإبداعي ترجع إلى (النوع، العمر، الخبرة الوظيفية) ووجود فروق ذات دلالة إحصائية فى السلوك الإبداعي ترجع إلى المستوى التعليمي.

تعقيب علي دراسات المحور الأول:

أمكن للباحثين استخلاص مايلي من خلال تحليل دراسات المحور الأول:

- هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت هذا المحور في _ حدود اطلاع الباحثين_ فلا توجد دراسة عربية واحدة تناولت العلاقة بين التمكين النفسي والذكاء الروحي لدي عينة البحث الحالية.
- تنوع حجم العينات مابين عينات متوسطة الحجم كما في دراسة (Torabi et al.,2013) والتي أجريت على (١٧٩) ممرضا ودراسة (Wulantika& Buhari (2015) والتي أجريت على (١٥٧) موظفا ، وعينات كبيرة الحجم كدراسة (Kordzangeneh&Jayervand(2016) والتي أجريت على ٣٥٠ معلما. ولما كانت عينات المعلمين من الأحجام الكبيرة جدا فقد حرصت الباحثتان على اختيار عينة البحث الحالي من العينات الكبيرة وقدرها (٥٠٢) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر.
- تنوع نوع العينة مابين: إناث فقط كما في دراسة (Torabi et al.,2013) والتي أجريت على الممرضات أو ذكور وإناث كما فى دراسة (Kordzangeneh&Jayervand(2016) ودراسة (Torabi&Nadali(2016) ودراسة (Mosaybian&Araghizade(2017) ولما كانت معظم دراسات المحور تناولت الذكور والإناث فقد فضلت الباحثتين اختيار العينة من الذكور والإناث.

▪ تنوعت الأدوات التي استخدمت لقياس التمكين النفسى حيث استخدمت بعض الدراسات مقياس (2007) Zoe Dimitriades كما في دراسة (2013) Torabi et al ودراسة (2016) Torabi & Nadali بينما تناولت بعض الدراسات مقياس (1995) Spritzer كما في بقية دراسات هذا المحور .

ولما كان هناك ندرة في الدراسات التي تناولت التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في البيئة المصرية ولطبيعة المقاييس الأجنبية التي قد لا تتوافق وطبيعة العينة الحالية ؛ لذا قامت الباحثتين بتصميم مقياس يتناسب مع طبيعة العينة الحالية من خلال الاستفادة من المقاييس الأجنبية التي اعتمدت عليها دراسات هذا المحور .

تنوعت الأدوات التي استخدمت لقياس الذكاء الروحى حيث استخدم مقياس (2011) Hildebrant كما في دراسة (2013) Torabi et al كما تم استخدام مقياس (2010) Badies et al كما في دراسة (2016) Kordzangeneh & Jayervand ، كما

تم استخدام مقياس Moghim كما في دراسة (2017) Mosaybian & Araghizade . ولما كان هناك ندرة في الدراسات التي تناولت الذكاء الروحى لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في البيئة المصرية ولطبيعة المقاييس الأجنبية التي قد لا تتوافق مع طبيعة العينة الحالية ؛ لذا قامت الباحثتان بتصميم مقياس يتناسب وطبيعة العينة الحالية اعتمادا علي رصد الأبعاد الأكثر تكرارا في الدراسات السابقة العربية والأجنبية وتصميم المقياس علي أساسها حيث تم رصد أبعاد (الوعي، النمو ، النعمة، الممارسة الروحية، الحنو علي الذات).

تناقضت نتائج الدراسات حيث توصلت نتائج بعض الدراسات إلي عدم وجود علاقة بين التمكين النفسى والذكاء الروحى كدراسة (2013) Goshtabi et al., بينما أشارت بعض الدراسات إلي وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والذكاء الروحى كدراسة Torabi et al (2013) ودراسة (2016) Kordzangeneh & Jayervand وقد أشارت دراسة Mosaybian & Araghizade (2017) إلى إسهام التمكين النفسى والذكاء الروحى فى التنبؤ بالرضا الوظيفي . بالرغم من الدراسات الأجنبية الوصفية التي تناولت العلاقة إلا أنه لا توجد دراسة واحدة تناولت فرض التنبؤ بالتمكين النفسى من الذكاء الروحى .

أمكن للباحثتين الاستفادة من دراسات هذا المحور في اختيار عينة البحث الحالية وحجمها وتصميم مقياسي التمكين النفسى والذكاء الروحى وفرض الفروض وتفسير النتائج .

تعقيب علي دراسات المحور الثاني :

يوجد تنوع واضح في أهداف الدراسات كما يوجد تنوع واضح في حجم العينات ونوعها والفئة التي ينتمى إليها أفراد العينة فبعض الدراسات أجريت على عينات كبيرة من الذكور والإناث المعلمين كدراسة (Singh&Sarkar(2012) والتي أجريت على (٤٠١) معلما ومعلمة وأوفئة الممرضين كدراسة (Knol&Linge(2009) والتي أجريت على (٥١٩) ممرضا وممرضة أو عينات متوسطة الحجم من الموظفين كدراسة (Safizadeh(2012) والتي أجريت على (٢٣٥) موظفا ودراسة الخالدي (٢٠١٨) والتي أجريت على (١٢٤) موظفا أو عينات صغيرة الحجم من الموظفين كدراسة تريح (٢٠١٨) والتي أجريت على (٦٦) موظفا وقد استفادت الباحثان من هذا في اختيار حجم عينة مناسب واختيار فئة لم يجر عليها أى دراسة تناولت العلاقة بين التمكين النفسى والتفكير الابتكارى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

يوجد تنوع واضح فى الأدوات بتنوع أهداف الدراسات ولكن يلاحظ أن الغالبية العظمى من الدراسات استخدمت مقياس Spreitzer(1995) لقياس التمكين النفسى كدراسة Aydin(2016) ودراسة (Cingoz&Kaplan(2015) ودراسة (Singh&Sarkar(2012) ودراسة الخالدي (٢٠١٨)، كما يلاحظ عدم اتفاق دراسات هذا المحور على مقياس أو استبيان لقياس السلوك الابتكارى / الإبداعى فقد حرصت كل دراسة على استخدام أداة خاصة بها تتلائم مع طبيعة العينة كدراسة (Singh&Sarkar(2012) والتي استخدمت مقياس السلوك الابتكارى الذى أعده (Bruc's (1994) ودراسة (Safizadeh(2012) والتي استخدمت مقياس السلوك الابتكارى لـ (Amo(2005) ودراسة (Cingoz&Kaplan(2015) والتي استخدمت مقياس السلوك الابتكارى لـ (Scott&Bruch(1994) ودراسة الخالدي (٢٠١٨) والتي استخدمت مقياس السلوك الإبداعى لـ (Janssen(2000) لقد تم الاستفادة من ذلك فى إعداد مقياس للتفكير الابتكارى يتناسب مع طبيعة عينة البحث الحالى.

التعارض والتناقض فى نتائج الدراسات حيث أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والتفكير أو السلوك الابتكارى / الإبداعى كدراسة عبد الرحمن (٢٠١٤) ودراسة (Aydin(2016) ودراسة الخالدي (٢٠١٨) فنتائج الدراسات السابقة تتعارض مع نتائج دراسة (Erturk(2012) والتي أشارت إلى عدم وجود علاقة بين بعد التقرير الذاتى (أحد أبعاد التمكين النفسى) والقدرة على الابتكار ودراسة

Cekmecelioglu&Ozbag(2014) والتي أشارت إلى عدم وجود علاقة بين بُعد التقرير الذاتى والإبداع ودراسة Singh&Sarkar(2012) والتي أشارت إلى عدم وجود علاقة بين بعدين من أبعاد التمكين (التأثير والكفاءة) والسلوك الابتكارى، ولاشك أن هذا التعارض والتناقض يفتح الباب لإجراء مزيد من البحوث.

تعقيب عام على الدراسات السابقة :

يوجد تنوع واضح فى أهداف الدراسات، كما تنوعت الأدوات بتتبع أهداف الدراسات ولكن يلاحظ أن الغالبية العظمى من الدراسات استخدمت مقياس التمكين النفسى والذى أعده Speritzer(1995).

- تناولت الدراسات السابقة عينات متنوعة من حيث المهنة والفئة العمرية والحجم ولم تعثر الباحثان على دراسة تناولت عينة البحث الحالى؛ لذا يعد هذا البحث الأول من نوعه الذى يتناول فئة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مع متغيري البحث الحالى.
- إن الدراسات التى تناولت التمكين النفسى إما تناولته مع الذكاء الروحى فقط أو مع التفكير أو السلوك الابتكارى/ الإبداعى، ولم تعثر الباحثان على دراسة عربية أو أجنبية تناولت التمكين النفسى مع الذكاء الروحى والتفكير الابتكارى معا فى دراسة واحدة ؛ لذا يعد البحث الحالى هو الأول فى حدود اطلاعهما الذى يدرس طبيعة العلاقة بين التمكين النفسى والذكاء الروحى والتفكير الابتكارى.
- يوجد تباين فى نتائج الدراسات فبعض الدراسات أشارت إلى وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والذكاء الروحى كدراسة Torabi&Nadali(2016) والبعض الآخر أسفرت عن عدم وجود علاقة بين التمكين النفسى والذكاء الروحى كدراسة Goshtabi et.,(2013) كما أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والسلوك الابتكارى/الإبداعى كدراسة Cingoz&Kaplan(2015) ودراسة Aslam(2017) فى حين أشارت بعض الدراسات إلى عدم وجود علاقة بين بُعدى التمكين (التأثير، الكفاءة) والسلوك الابتكارى كدراسة Singh&Sarkar(2012) ودراسة Erturk(2012) والتي أشارت إلى عدم وجود علاقة بين بعد التقرير الذاتى (أحد أبعاد التمكين) والسلوك الابتكارى.

مدى استفادة الباحثين من الدراسات السابقة :

- الاستفادة من التعارض والتناقض فى نتائج الدراسات السابقة فى أنه يفتح الباب لإجراء مزيد من الدراسات الجديدة.
- الاستفادة من الأدوات التى استخدمتها الدراسات السابقة فى إعداد أدوات البحث الحالى.
- الاستفادة من التنوع فى العينات التى أجريت عليها الدراسات السابقة فى اختيار فئة لم يجرى عليها أى دراسة تناولت التمكين النفسى مع الذكاء الروحى والتفكير الابتكارى، كما أن التنوع فى حجم العينات أفاد الباحثين فى اختيار حجم عينة مناسب لإجراء البحث الحالى.
- استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفى ساعد الباحثين على انتقاء هذا المنهج لملائمته لطبيعة البحث الحالى.
- تمت الاستفادة من الدراسات السابقة فى التعرف على المراجع ذات الصلة وصياغة فروض البحث وتفسير نتائج البحث الحالى.

فروض البحث :

فى ضوء ما سبق يمكن صياغة فروض البحث كالتالى:

- ١- يوجد مستوى متوسط من التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٢- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مقياس التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية ومقياس الذكاء الروحى بأبعاده والدرجة الكلية.
- ٣- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مقياس التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية ومقياس التفكير الابتكارى بأبعاده والدرجة الكلية.
- ٤- يمكن التنبؤ بالتمكين النفسى من خلال درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مقياس الذكاء الروحى والتفكير الابتكارى.
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذكور/ الإناث على مقياس التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية.

- ٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوى الخبرة (أقل من ١٠) سنوات (من ١٠ - ٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما فوق) على مقياس التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية.
- ٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوى الفئة العمرية (أقل من ٣٦) عاما (من ٣٦-٤٩ عاما) من (٥٠ عاما فأكثر) على مقياس التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية.
- ٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوى الرتبة الأكاديمية (معيد ومدرس مساعد) و (مدرس) و (أستاذ مساعد وأستاذ) على مقياس التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية.
- ٩- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذكور/ الإناث على مقياس الذكاء الروحى بأبعاده والدرجة الكلية .
- ١٠- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوى الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠-٢٠ سنة، من ٢١ سنة فأكثر) على مقياس الذكاء الروحى بأبعاده والدرجة الكلية.
- ١١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوى الفئة العمرية (أقل من ٣٦ عاما)، (من ٣٦-٤٩ عاما) من (٥٠ فأكثر) على مقياس الذكاء الروحى بأبعاده والدرجة الكلية.
- ١٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوى الرتبة الأكاديمية (معيد - مدرس مساعد)، (مدرس)، (أستاذ مساعد - أستاذ) على مقياس الذكاء الروحى بأبعاده والدرجة الكلية.
- ١٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذكور / الإناث على مقياس التفكير الابتكارى بأبعاده والدرجة الكلية.
- ١٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوى الخبرة (أقل من ١٠) سنوات (من ١٠ - ٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما فوق) على مقياس التفكير الابتكارى بأبعاده والدرجة الكلية.

١٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوى الفئة العمرية (أقل من ٣٦ عاما)، (من ٣٦-٤٩ عاما) من (عاما ٥٠ فأكثر) على مقياس التفكير الابتكارى بأبعاده والدرجة الكلية.

١٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوى الرتبة الأكاديمية (معيد ومدرس مساعد) و(مدرس) و(أستاذ مساعد وأستاذ) على مقياس التفكير الابتكارى بأبعاده والدرجة الكلية.

منهج البحث:

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي الارتباطى الفارقى الذى يرصد الظاهرة فى سياقها الطبيعى.

الإجراءات التنفيذية للبحث :

- تم الاطلاع على الأدبيات النفسية التى تناولت متغيرات البحث الحالى والدراسات السابقة والتى تم الاستفادة منها فى أدبيات البحث وكذلك فى إعداد أدوات البحث الحالى وتفسير ومناقشة النتائج.
- حساب الخصائص السيكمترية لأدوات البحث الحالى للعينة الاستطلاعية وتطبيقها على العينة الأساسية.

العينة الاستطلاعية :

بلغت العينة (١٢٠) عضوا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتراوحت أعمارهم ما بين (٢٩-٦٥) عاما وتم الاستعانة بهم بهدف إعداد الخصائص السيكمترية لأدوات البحث الحالى.

العينة الأساسية :

تكونت العينة الأساسية من (٥٠٢) عضوا من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم العاملين بجامعة الأزهر وتراوحت أعمارهم ما بين (٢٩ : ٥٠ عاما فما فوق) بمتوسط عمرى قدره المتوسط (٤٠,٣٦) بانحراف معياري قدره (١١,٣٢ عاما) وكان معامل الالتواء للعمر = (٠,٧٥٢) أى أن هناك اعتدالية فى توزيع أفراد العينة على متغيرات البحث ويوضح الجدول التالى الكليات التى تم سحب العينة منها.

جدول (٢) يوضح أسماء الكليات التى تم سحب العينة منها

العدد	اسم الكلية
٦٠	كلية الدراسات الإنسانية بنات بتفهننا الأشراف
٥٠	كلية الدراسات الإنسانية بنات بالقاهرة
٤٢	كلية التجارة بنات بتفهننا الأشراف
٤٠	كلية العلوم - بنات القاهرة
٤٠	كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالقاهرة
٣٠	كلية الطب - بنات القاهرة
٥٠	كلية الشريعة والقانون بنين بتفهننا الأشراف
٣٠	كلية التربية للبنين بتفهننا الأشراف
٤٠	كلية الشريعة والقانون بنين بسبرباى
٤٠	كلية أصول الدين والدعوة بنين بسبرباى
٤٠	كلية أصول الدين والدعوة بنين بالمنصورة
٥٠	كلية العلوم بنين القاهرة

جدول (٣) توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموجرافية

الرتبة الأكاديمية			العمر			عدد سنوات الخبرة			النوع	
أستاذ مساعد - أستاذ	مدرس	معيد - مدرس مساعد	٥٠ عاماً فما فوق	٣٦ - ٤٩	أقل من ٣٦	٢١ فما فوق	١٠ - ٢٠	أقل من ١٠ سنوات	إناث	ذكور
١٦٢	١٢٢	٢١٨	١٢٦	١١٦	٢٦٠	١٤٤	١٢٣	٢٣٥	٢٥٢	٢٥٠

أدوات البحث:

مقياس التمكين النفسى : إعداد الباحثين.

خطوات بناء المقياس:

مرت عملية إعداد المقياس بمجموعة من المراحل حتى وصل إلى صورته

النهائية وهى:

الاطلاع على التراث السيكولوجى الذى تناول التمكين النفسى وعدد من الدراسات العربية والأجنبية وكذلك عدد من المقاييس الخاصة بالتمكين النفسى والتى أعدها عدد من الباحثين أمثال Spreitzer(1995) ، Menon(2001) وأبا زيد (٢٠١٠) وشاهين (٢٠١٥)

وعلى وفاطنة (٢٠١٦) والسميري (٢٠١٧) وحليم (٢٠١٧). وقد تم تحديد مفهوم التمكين النفسى وتحديد أبعاده لدى عينة البحث الحالية من خلال الدراسات التى تناولت التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس كدراسة الأسمر والهنلى (٢٠١٤) ودراسة حليم (٢٠١٧) ودراسة العطوى ومرعى (٢٠١٨).

ويتألف المقياس من ٢٥ عبارة موزعة على الأبعاد التالية :

البعد الأول: أهمية العمل: ويعنى شعور الفرد بأهمية وقيمة عمله وبدوره البارز الذى يؤديه فى المجتمع مما يجعله يفخر ويعتز به ويشمل العبارات من (١-٦)

البعد الثانى: الاستقلالية: وتعنى تمتع الفرد بالاستقلالية والحرية فى أداء عمله والتى تتضمن : منحه بعض الصلاحيات لتيسير العمل، وتصحيح بعض الأخطاء التى تقع فى العمل دون الرجوع للرئيس المباشر، والحرية فى تحديد كيفية إداء العمل وكذلك فى اختيار جداول وأيام التواجد بالكلية مع التحرر من الرقابة المستمرة من قبل رؤساء العمل ويشمل العبارات من (٧-١٤)

البعد الثالث: التأثير: ويعنى قدرة الفرد على إحداث تأثير فعال فى قسمه / كليته ويشمل العبارات من ١٥-١٧.

البعد الرابع: الكفاءة: وتعنى امتلاك الفرد للمقومات والمهارات والخبرات اللازمة والتى تؤهله لأداء عمله بكفاءة وفعالية ويشمل العبارات من ١٨-٢٥.

تصحيح المقياس:

ولتصحيح المقياس وضعت العبارات على متدرج ثلاثى بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة عن طريق اختيار بديل من الثلاثة بدائل التالية (أوافق، أوافق إلى حد ما، لا أوافق) ولتصحيح المقياس فقد أعطيت لكل استجابة من الاستجابات وزنا بحيث تعطى الاستجابة أوافق ٣ درجات، وأوافق إلى حد ما درجتان، ولا أوافق درجة واحدة.

الخصائص السيكومترية للمقياس :

الاتساق الداخلى :

قامت الباحثتان بحساب معامل ارتباط درجة كل عبارة بالمجموع الكلى لعبارات كل بعد ويبين الجدول التالى معاملات الاتساق الداخلى لعبارات التمكين النفسى.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه لمقياس التمكين النفسى (ن = ١٢٠)

أهمية العمل		الاستقلالية		التأثير		الكفاءة	
رقم المفردة	ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	ارتباطها بالبعد
١	٤٨٢.	٧	٢٨٧.	١٥	٧٢٧.	١٨	٥٦٠.
٢	٤٤١.	٨	٦٧٧.	١٦	٩١١.	١٩	٦٦١.
٣	٦٧١.	٩	٦٤٠.	١٧	٧٩٢.	٢٠	٦٢٠.
٤	٦٧٢.	١٠	٦٩٩.			٢١	٧٧٧.
٥	٦٧٦.	١١	٦٨٠.			٢٢	٧٥٩.
٦	٧٦٢.	١٢	٦١٨.			٢٣	٦٨٢.
		١٣	٥١٩.			٢٤	٦١٧.
		١٤	٦٥٤.			٢٥	٦١٥.

مستوى الدلالة عند $(٠,٠١) = ٠,٢٣٤$ ، $(٠,٠٥) = ٠,١٧٩$ ،

* دال عند مستوى $(٠,٠٥)$ ، ** دال عند مستوى $(٠,٠١)$

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى

دلالة $(٠,٠١)$ ، وبالتالي فهي مقبولة.

كما قامت الباحثتان بحساب معامل ارتباط درجة كل بعد بالمجموع الكلي للمقياس

وبين الجدول التالي معاملات الاتساق الداخلى للمقياس:

جدول (٥) مصفوفة معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسى (ن = ١٢٠)

المحور	أهمية العمل	الاستقلالية	التأثير	الكفاءة	الدرجة الكلية
أهمية العمل	١	**٥١٨.	**٤٩١.	**٤٠٤.	**٧٢١.
الاستقلالية		١	**٥٥٢.	**٦١٧.	**٨٧١.
التأثير			١	**٥١١.	**٧٤٣.
الكفاءة				١	**٨٣٥.

مستوى الدلالة عند $(٠,٠١) = ٠,٢٣٤$ ، $(٠,٠٥) = ٠,١٧٩$ ،

دال عند مستوى $(٠,٠٥)$ ، ** دال عند مستوى $(٠,٠١)$

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة

$(٠,٠١)$ ، وبالتالي فهي مقبولة.

الصدق العاملي: Factorial Validity

بعد أن قامت الباحثتان بالدراسة الاستطلاعية علي عينة قوامها (١٢٠) عضوا من بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، قامت بحساب الصدق العاملي لمقياس التمكين النفسي ؛ وتم إجراء التحليل العاملي لمصفوفة الارتباط بطريقة المكونات الأساسية لهوتلينج Hotelling باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS)، وقد أخذت الباحثتان بمحك جيلفورد لمعرفة حد الدلالة الإحصائية للتشعبات وهو اعتبار التشعبات التي تصل إلى (٠,٣٠) أو أكثر تشعبات دالة، ولإعطاء معنى سيكولوجي للمكونات المستخرجة تم تدويرها تدويرا متعامدا باستخدام طريقة الفاريماكس لكايذر، Kaiser Varimax، من أجل مزيد من النقاء والوضوح في المعنى السيكولوجي، وتم استخراج مجموعة عوامل فسرت نسبة 52.95 ٪ من التباين الكلي، والجدول التالي يوضح مصفوفة العوامل لبند المقياس.

جدول (٦) مصفوفة عوامل مفردات مقياس التمكين النفسي

العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	الشيوع	م
٤٥١.		٣٥٢.	٣٥٣.	٦٠٦.	١٤	٣١٨.		٤٨٤.					١
٧٧٩.		٢٩٣.	٥٠٣.	٦٥٣.	١٥	٦١٤.		٤٦٦.					٢
٧٣٦.		٦٦٨.		٣٦٠.	١٦	٦٠٦.		٢٨٠.					٣
٤٧٨.		٧٨٢.			١٧	٢٨٧.		٥٠٢.					٤
٣٨٧.					١٨	٦٤٩.		٥٥٤.	٧٧٠.				٥
٥٦٩.	٥١١.			٣٦٢.	١٩	٦٩٦.		٦٥٠.	٥٨٦.				٦
٦٢٦.				٦٩٧.	٢٠	٤٧٨.		٦٤٧.	٣٢٠.				٧
٤٧٦.	٦٢٢.				٢١	٤٣٠.		٥٥٣.	٧٤٢.				٨
٧٦٩.					٢٢	٥٩٣.		٦٣٣.	٧٢٢.				٩
٧٢٢.	٣١٠.				٢٣	٦٢٧.		٦٠٨.	٢٤٤.				١٠
٦٢١.	٣٤٥.				٢٤	٥٠٥.		٥٧٥.	٣٤١.				١١
٧٣٢.					٢٥	٥٧٨.		٣٧٨.	٣٧٤.				١٢
٤١٦.	٣٣٧.					٣٢٦.							١٣
				٧,١٧٩	٢,٣٥٢	٢,١٧٥	١,٥٣٠	١٣,٢٣٧					
				٢٨,٧٢	٩,٤١	٨,٧٠	٦,١٢	٥٢,٩٥					

وفيما يلي أرقام ومضامين وتشبعات العبارات التي تقيس العامل الأول:

- **العامل الأول:** استقطب هذا العامل (٢٨,٧٢ %) من التباين الارتباطى بجذر كامن (٧,١٧٩) وتشبعت به (٦) عبارات كما هو موضح بالجدول التالى :

جدول (٧) أرقام ومضامين وتشبعات العبارات التي تقيس العامل الأول

التشبعات	الفئة	العبارة
٤٥١.	يعتبر عملى جزء لا يتجزء من حياتى.	١
٧٧٩.	تمنحنى وظيفتى مكانة مرموقة فى المجتمع.	٢
٧٣٦.	ساعدنى عملى فى تقديم العديد من الانجازات التى أفخر بها.	٣
٤٧٨.	اعتزازى بمهنتى يجعلنى أقدرها.	٤
٣٨٧.	ساعدنى العمل فى تلك المهنة على أحداث تغيرات إيجابية فى شخصيتى.	٥
٥٦٩.	لعملى دور بارز فى المجتمع الذى أعيش فيه.	٦
٧,١٧٩	الجذر الكامن	
٢٨,٧٢	نسبة التباين	

يتضح من الجدول السابق تشبع جميع العبارات، وتدور عبارات البعد الحالي حول: شعور الفرد بأهمية وقيمة عمله وبدوره البارز الذى يؤديه فى المجتمع مما يجعله يفخر ويعتز به ولهذا قامت الباحثتان بتسمية هذا العامل بـ (أهمية العمل).

- **العامل الثانى:** استقطب هذا العامل (٩,٤١ %) من التباين الارتباطى بجذر كامن (٢,٣٥) وتشبعت به (٨) عبارات كما هو موضح بالجدول الآتى:

جدول (٨) أرقام ومضامين وتشبعات العبارات التي تقيس العامل الثانى

التشبعات	الفئة	العبارة
٥١١.	يمنحنى رئيسى فى العمل بعض الصلاحيات لتيسير عملى.	٧
٦٣٦.	أتمتع بحرية فى اختيار جداول العمل أو المواعيد التى تناسب معى.	٨
٦٢٢.	أستطيع أن أؤدى عملى دون رقابة مستمرة من قبل رؤسائى.	٩
٧٦٩.	أستطيع اتخاذ بعض القرارات بمفردى لتحسين بيئة العمل فى قسمى /كليتى.	١٠
٧٢٢.	امتلك بعض الصلاحيات لتصحيح بعض الأخطاء التى تقع فى عملى دون الرجوع إلى رئيسى المباشر.	١١
٦٢١.	أتمتع باستقلالية فى تحديد الكيفية التى أنجز بها عملى .	١٢
٧٣٢.	أتلقى الدعم اللازم من رئيسى فى العمل للتغلب على العقبات التى توجهني فى عملى.	١٣
٤١٦.	أخطط لأداء عملى دون تدخل من قبل رؤسائى.	١٤
٢,٣٥	الجذر الكامن	
٩,٤١	نسبة التباين	

يتضح من الجدول السابق تشبع جميع العبارات، وتدور عبارات البعد الحالي حول: تمتع الفرد بالاستقلالية والحرية في أداء عمله والتي تتضمن: منحه بعض الصلاحيات لتيسير العمل، تصحيح بعض الأخطاء التي تقع في العمل دون الرجوع للرئيس المباشر، الحرية في تحديد كيفية أداء العمل وكذلك في اختيار جداول وأيام التواجد بالكلية مع التحرر من الرقابة المستمرة من قبل رؤساء العمل ولهذا قامت الباحثتان بتسمية هذا العامل بـ (الاستقلالية).

- العامل الثالث: استقطب هذا العامل (٨,٧٠ ٪) من التباين الارتباطي بجذر كامن (٢,١٧) وتشبعت به (٣) عبارات، كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (٩) أرقام ومضامين وتشبعات العبارات التي تقيس العامل الثالث

التشبعات	الفقرة	العبارة
٢٩٣.	يعتبر رأيي من الآراء المؤثرة التي يؤخذ بها في قسمي / كليتي	١٥
٦٦٨.	أساهم بدرجة كبيرة في وضع الخطط التي تطور من قسمي / كليتي	١٦
٧٨٢.	أدت مساهماتي إلى الارتقاء بقسمي / كليتي	١٧
٢,١٧	الجذر الكامن	
٨,٧٠	نسبة التباين	

يتضح من الجدول السابق تشبع جميع العبارات وتدور عبارات البعد الحالي حول: قدرة الفرد على إحداث تأثير فعال في قسمه / كليته ولهذا قامت الباحثتان بتسمية هذا العامل بـ (التأثير).

- العامل الرابع: استقطب هذا العامل (٦,١٢ ٪) من التباين الارتباطي بجذر كامن (١,٥٣) وتشبعت به (٨) عبارات كما هو موضح بالجدول الآتي

جدول (١٠) أرقام ومضامين وتشبعات العبارات التي تقيس العامل الأول

التشبعات	الفقرة	العبارة
٧٧٠.	أثق بقدراتي على أداء المهام المكلف بها	١٨
٥٨٦.	أتقن المهارات اللازمة لإنجاز عملي بكفاءة	١٩
٣٢٠.	أستطيع التعامل مع العقبات التي تواجهني في عملي بجدارة	٢٠
٧٤٢.	أمتلك الخبرات التي تؤهلني لأداء عملي بدرجة عالية من الاتقان	٢١
٧٢٣.	أتمتع بمستوى مرتفع من الدافعية لأداء عملي على أكمل وجه	٢٢
٣٤٤.	أستطيع التكيف مع أوضاع العمل الطارئة بشكل مناسب	٢٣
٣.٤١	أحرص على الالتحاق بالدورات التدريبية التي تزيد من كفاءتي في عملي	٢٤
٣٧٤.	أتمكن من إنجاز الأعمال المكلف بها قبل موعدها المحدد	٢٥
١,٥٣	الجذر الكامن	
٦,١٢	نسبة التباين	

يتضح من الجدول السابق تشبع جميع العبارات وتدور عبارات البعد الحالي حول: وتعنى امتلاك الفرد للمقومات والمهارات والخبرات اللازمة والتي تؤهله لأداء عمله بكفاءة وفعالية , ولهذا قامت الباحثتان بتسمية هذا العامل بـ (الكفاءة).
يتضح من الجداول السابقة تشبع جميع العبارات وبذلك يكون العدد النهائي لعبارات المقياس ٢٥ عبارة متشعبة على العوامل المستخرجة.

الثبات: باستخدام معادلة ألفا لكرونباك

تم حساب معامل ثبات مقياس التمكين النفسى باستخدام معادلة ألفا لكرونباك وبلغ معامل الثبات للمقياس بلغ (٠.787). لمجموع العبارات (٠.686 ، ٠.739 ، ٠.761 ، ٠.813) للأبعاد الفرعية على الترتيب وهي معاملات دالة إحصائياً مما يدعو للثقة في صحة النتائج التي يسفر عنها المقياس.

معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة:

والجدول التالي يوضح قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة
جدول (١١) قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة لمقياس التمكين النفسى (ن = ١٢٠)

رقم المفردة	معامل ألفا	معامل التمييز	رقم المفردة	معامل ألفا	معامل التمييز
١	٨٩٠.	٣٦٤.	١٤	٨٨٧.	٥٢٤.
٢	٨٩٤.	١٩١.	١٥	٨٨٨.	٤٩٢.
٣	٨٩١.	٣٤٧.	١٦	٨٨٦.	٥٣٧.
٤	٨٨٩.	٤٣٥.	١٧	٨٨٥.	٦١١.
٥	٨٨٨.	٤٦٦.	١٨	٨٨٧.	٥٠٤.
٦	٨٨٦.	٥٥٧.	١٩	٨٨٨.	٤٦٥.
٧	٨٩٠.	٣٧٧.	٢٠	٨٨٩.	٤٤٧.
٨	٨٨٧.	٥٠٥.	٢١	٨٨٥.	٦٠٩.
٩	٨٨٩.	٤٣١.	٢٢	٨٨٤.	٦٤٦.
١٠	٨٨٨.	٤٩٥.	٢٣	٨٨٨.	٤٨٥.
١١	٨٨٨.	٤٨١.	٢٤	٨٩٠.	٤٠٨.
١٢	٨٨٧.	٤٩٨.	٢٥	٨٨٩.	٤٣٥.
١٣	٨٨٨.	٤٧٩.			

يتضح من هذه النتائج أن قيمة معامل ثبات ألفا يساوي (٠,٨٩٢) وهو معامل ثبات مقبول. كما أظهر معامل التمييز لكل فقرة تمييز موجب مرتفع أكبر من .19 وتراوح بين (٠.191 ، ٠.646) ولم توجد فقرات معامل تمييزها سالب وبالتالي كان معامل الثبات قوي ويمكن الوثوق في صحة النتائج التي يسفر عنها المقياس.

مقياس الذكاء الروحي : إعداد الباحثين**خطوات بناء المقياس :**

مرت عملية إعداد المقياس بمجموعة من المراحل حتى وصل إلى صورته النهائية وهي:
الاطلاع على التراث السيكولوجي الذي تناول الذكاء الروحي وعدد من الدراسات العربية والأجنبية وكذلك عدد من المقاييس الخاصة بالذكاء الروحي مثل مقياس الذكاء الروحي لـ(2008)king ومقياس الذكاء الروحي المتكامل لـ (2008)Amram&Dryer ومقياس الذكاء الروحي المتكامل والذي أعده كل من دارير وأمرا م (٢٠١٢) وقد تم تحديد مفهوم الذكاء الروحي وتحديد أبعاده لدى عينة البحث الحالية من خلال الدراسات سابقة الذكر ويتألف المقياس من (٥٥) عبارة موزعة على الأبعاد التالية:

الوعي: Consciousness

ويعني زيادة الوعي بالذات وبالمعتقدات والقضايا الخاصة بالحياة والموت والأهداف الكامنة وراء وجود الفرد. ويشمل العبارات من (١-٨).

السمو: Transcendence

ويشير الي سمو الفرد باهتماماته لتصبح أبعد من الأمور المادية ويرتقي للاهتمام بالأبعاد الروحية والنفسية المتعلقة بالأمور والقضايا المختلفة. ويشمل العبارات من (٩-١٧).

النعمة: Grace

وتعني السلام الداخلي والترابط والحب من أجل الحياة معتمدا علي الإلهام والجمال والاستمتاع باللحظة لزيادة فاعلية الفرد في الحياة ليكون أكثر سعادة. ويشمل العبارات من (١٨-٢٨).

المعني: Meaning

القدرة علي الإحساس بالمعني وتكوين تفسيرات للأمور والقضايا تزيد من فاعلية الفرد وسعادته حتي في أوقات المحن والشدائد. ويشمل العبارات من (٢٩-٣٦).

الممارسة الروحية: Spiritual practice

وتعني الاستزادة من الشعائر الدينية والمصادر الروحية من أجل ارضاء الله فتصبح أهداف الفرد في الحياة مقدسة تعكس صفاء السلوك. ويشمل العبارات من (٣٧-٤٧)

الحنو على الذات: Empathy

ويعني قبول الذات وتقديرها والتعاطف معها. ويشمل العبارات من (٤٨-٥٥).

تصحيح المقياس :

لتصحيح المقياس وضعت العبارات على متدرج خماسى بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة عن طريق اختيار بديل من الخمسة بدائل التالية (دائما ، عادة، أحيانا، نادرا، أبدا) ولتصحيح المقياس فقد أعطيت لكل استجابة من الاستجابات وزنا بحيث تعطى الاستجابة (دائما) ٤ درجات وعادة ٣ درجات وأحيانا ٣ درجات و نادرا درجتان، وأبدا درجة واحدة).

الخصائص السيكومترية للمقياس :

الاتساق الداخلى :

قامت الباحثتان بحساب معامل ارتباط درجة كل عبارة بالمجموع الكلى لعبارات كل بعد ويبين الجدول التالى معاملات الاتساق الداخلى لعبارات الذكاء الروحى

جدول (١٢) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه لمقياس الذكاء الروحى (ن = ١٢٠)

النعمة		السمو		الوعي	
ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	ارتباطها بالبعد	رقم المفردة
٧٦٥.	١٨	٧٥٨.	٩	٧١٧.	١
٧٥٩.	١٩	٧٢٠.	١٠	٦٢١.	٢
٨٣٤.	٢٠	٨٢٥.	١١	٦٩٢.	٣
٨١٥.	٢١	٨٧٠.	١٢	٥٣٣.	٤
٨٧٤.	٢٢	٨٧٩.	١٣	٧٤٦.	٥
٨٧٠.	٢٣	٨٠٩.	١٤	٧٨٠.	٦
٧٦٤.	٢٤	٨٦١.	١٥	٧٦٣.	٧
٧١٩.	٢٥	٨٣٥.	١٦	٨١٦.	٨
٦٨٠.	٢٦	٧٧٢.	١٧		
٦٥٢.	٢٧				
٦٢٢.	٢٨				
الحنو على الذات		الممارسة الروحية		المعنى	
٨٤٤.	٤٨	٨٠٧.	٣٧	٨٣٣.	٢٩
٨٦١.	٤٩	٨٣٤.	٣٨	٨١٢.	٣٠
٨٨٧.	٥٠	٨٨١.	٣٩	٧٨٨.	٣١
٨٥٧.	٥١	٨٢٢.	٤٠	٧٤٧.	٣٢
٨٥١.	٥٢	٨٤٢.	٤١	٨٣٦.	٣٣
٨٧٢.	٥٣	٨٧٦.	٤٢	٨٠٨.	٣٤
٨٣٠.	٥٤	٨٦٤.	٤٣	٨٣٧.	٣٥
٨٤٩.	٥٥	٩١٧.	٤٤	٨٠١.	٣٦
		٨٩٥.	٤٥		
		٨٥٥.	٤٦		
		٨١٢.	٤٧		

مستوى الدلالة عند (٠,٠١) = ٠,٢٣٤ ، (٠,٠٥) = ٠,١٧٩ * دال عند مستوى (٠,٠٥) ، ** دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وبالتالي فهي مقبولة.

كما قامت الباحثتان بحساب معامل ارتباط درجة كل بعد بالمجموع الكلي للمقياس. ويبين الجدول التالي معاملات الصدق الداخلي للمقياس:

جدول (١٣) مصفوفة معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الروحي (ن = ١٢٠)

المحور	الوعي	السمو	النعمة	المعنى	الممارسة الروحية	الحنو على الذات	الدرجة الكلية
الوعي	١	**٨٦١.	**٨٤٥.	**٨٣٢.	**٨٨٥.	**٨٤٥.	**٩٣٤.
السمو		١	**٩٠٤.	**٨١٨.	**٨٩٢.	**٨٤٩.	**٩٥٢.
النعمة			١	**٧٩٨.	**٨٥٤.	**٨٢٥.	**٩٣٥.
المعنى				١	**٨١٧.	**٧٤٨.	**٨٨٦.
الممارسة الروحية					١	**٨٧٤.	**٩٦٠.
الحنو على الذات						١	**٩٢٢.

مستوى الدلالة عند (٠,٠١) = (٠,٢٣٤)، (٠,٠٥) = (٠,١٧٩) * دال عند مستوى (٠,٠٥)، * * دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وبالتالي فهي مقبولة.

الصدق العاملي: Factorial Validity

بعد أن قامت الباحثتان بالدراسة الاستطلاعية علي عينة قوامها (١٢٠) عضواً من بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، قامتا بحساب الصدق العاملي لمقياس الذكاء الروحي؛ وتم إجراء التحليل العاملي لمصفوفة الارتباط بطريقة المكونات الأساسية لهوتلينج Hotelling باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS)، وقد أخذت الباحثتان بمحك جيلفورد لمعرفة حد الدلالة الإحصائية للتشبعات وهو اعتبار التشبعات التي تصل إلى (٠,٣٠) أو أكثر تشبعات دالة، ولإعطاء معنى سيكولوجي للمكونات المستخرجة تم تدويرها تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس لكايزر، من أجل مزيد من النقاء والوضوح في المعنى السيكولوجي، وتم استخراج مجموعة عوامل فسرت نسبة ٧٤,٦٣ % من التباين الكلي، والجدول يوضح مصفوفة العوامل لبند المقياس

جدول (١٤) مصفوفة عوامل مفردات مقياس الذكاء الروحي

الشيوع	العامل السادس	العامل الخامس	العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	م
٦٢٢.□	□	□	٥١٠.□	□	□	٤١٣.□	١
٦١٥.□	٣٢٩.□	□	٤٩٦.□	□	□	٣٩٣.□	٢
٦٩٠.□	□	٥٠٠.□	□	□	□	٥٦٠.□	٣
٦٧٠.□	□	٧٤٤.□	□	□	□	□	٤
٧٢٢.□	□	٥٩٠.□	□	□	□	٥٦٢.□	٥
٧٠٧.□	□	□	□	□	٣٠٧.□	٧١٩.□	٦
٧٢٨.□	□	□	□	□	□	٧٧٦.□	٧
٧٧٣.□	□	□	□	□	٣٠٤.□	٧٥١.□	٨
٧٦١.□	□	□	٣٠٥.□	□	٧٢٣.□	□	٩
٦٥٩.□	٤١٩.□	□	□	□	٥٨٤.□	□	١٠
٧٩٥.□	□	□	□	□	٣٢٥.□	٦٧١.□	١١
٨٠٧.□	□	□	□	٤٦٨.□	٦٦٠.□	□	١٢
٧٢٩.□	□	□	٣٩١.□	٤٩٣.□	٣٦٨.□	٤٣٢.□	١٣
٧٦٣.□	□	٤٣٨.□	□	٤٥٤.□	٤١٠.□	□	١٤
٨٣٦.□	□	□	٣٣١.□	٥٦٩.□	٤٢٦.□	٣٥٨.□	١٥
٨٥٠.□	□	٣٥١.□	٣٥٧.□	□	٦٩٧.□	□	١٦
٨٠٢.□	□	٣١١.□	□	□	٧١٥.□	□	١٧
٧٧٥.□	٤٤٩.□	□	□	٦٥٦.□	□	□	١٨
٨٣١.□	□	□	□	٧٨٦.□	□	□	١٩
٧١٦.□	□	□	□	٦٣١.□	□	٣٧١.□	٢٠
٧٠٣.□	□	□	□	٥٦٢.□	٤٤٠.□	□	٢١
٧٦٣.□	□	□	٣٥٢.□	٥٨٩.□	٣١٦.□	□	٢٢
٦٤٨.□	□	□	□	٥٠٤.□	□	٣٧١.□	٢٣
٨٠١.□	□	□	٧١٠.□	٣٧٦.□	□	□	٢٤
٧٢٩.□	□	٤٠٠.□	٦١٤.□	٣٠١.□	□	□	٢٥
٧٢٧.□	□	٦٦٩.□	□	٤٤٤.□	□	□	٢٦
٧١١.□	□	□	□	٧٤١.□	□	□	٢٧
٧٠٥.□	□	□	□	٥٨٣.□	□	□	٢٨
٧٥٠.□	٣٧٥.□	□	٥٦٣.□	٣٤١.□	□	٦١٨.□	٢٩
٧١٩.□	٤٩٣.□	□	٣١٦.□	□	□	٥١٦.□	٣٠
٧٠٤.□	٥٧٦.□	□	٣٧٢.□	□	٣٢٧.□	□	٣١
٦٧٩.□	٣٨٥.□	□	٦٢٤.□	□	□	□	٣٢
٧٠١.□	٥٢٥.□	□	٤٥٧.□	□	□	□	٣٣

م	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	الشيوع
٣٤	٤٨٤.		٣٤٩.	٤١١.			٦٠٥.
٣٥		٣٧٢.		٥٦٩.		٣٠٠.	٦٨٦.
٣٦			٣٥١.	٦١٩.			٧٠٧.
٣٧		٤٢٢.			٥٠٨.	٣٧١.	٦٩٧.
٣٨		٤٦٩.			٥٨٨.		٧٧٦.
٣٩	٥٩٧.		٣١٧.		٣٦٨.	٣٧٤.	٨٢٩.
٤٠	٤٨١.		٣٤٥.		٤٢١.		٦٧٥.
٤١	٣٥٤.		٤٢١.		٦٢٦.		٨٠٠.
٤٢	٥٠٨.				٦٩٢.		٨٩٩.
٤٣	٥١٢.				٦١٩.		٨٠٢.
٤٤	٥٠٠.	٤٣٤.			٥٢٧.		٨٣٣.
٤٥	٤٠١.	٥٥١.			٥١٦.		٨٢٣.
٤٦	٣١٠.	٦٠٨.			٤٥٢.		٨١٢.
٤٧		٦٣٣.			٣٦٤.	٣١٧.	٧٧١.
٤٨				٣٣٣.		٦٠٠.	٧٣٧.
٤٩					٣٧٩.	٦٢٤.	٧٨٠.
٥٠			٣٣٢.	٣٨١.		٦٧١.	٨٠٤.
٥١	٤١٠.					٧٤٧.	٨٠٤.
٥٢	٣٣٤.		٤٠٥.			٦٣٧.	٧٢٨.
٥٣	٤٥٦.		٣٤٢.			٦٠٥.	٧٧٧.
٥٤			٤٣١.			٦٠٥.	٧٢٨.
٥٥	٣٥٧.		٤١٠.			٦٢٢.	٧٤٨.
الجزء الكامن	٣١,٠٣٩	٢,٧٨٥	٢,٣٢٧	١,٨٩٢	١,٦٢٣	١,٣٧٨	٤١,٠٤
نسبة التباين	٥٦,٤٣٤	٥,٠٦٤	٤,٢٣١	٣,٤٤٠	٢,٩٥٠	٢,٥٠٥	٧٤,٦٣

يتضح من الجدول السابق تشبع جميع العبارات وبذلك يكون العدد النهائي لعبارات المقياس (٥٥) عبارة متشعبة على العوامل المستخرجة.

الثبت: باستخدام معادلة ألفا لكرونباك:

تم حساب معامل ثبات مقياس الذكاء الروحي باستخدام معادلة ألفا لكرونباك وبلغ معامل الثبات للمقياس بلغ (985). لمجموع العبارات (859) ، . 935 ، . 925 ، 922 ، . 963 ، . 947). للأبعاد الفرعية على الترتيب وهي معاملات دالة إحصائية مما يدعو للثقة في صحة النتائج التي يسفر عنها المقياس.

معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة:

والجدول التالي يوضح قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة

جدول (١٥) قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة لمقياس الذكاء الروحي (ن = ١٢٠)

رقم المفردة	معامل ألفا	معامل التمييز	رقم المفردة	معامل ألفا	معامل التمييز	رقم المفردة	معامل ألفا	معامل التمييز
١	٩٨٥.	٦٨٦.	٢٠	٩٨٥.	٧٦٧.	٣٩	٩٨٥.	٨٥٢.
٢	٩٨٥.	٦٥٠.	٢١	٩٨٥.	٧٦٥.	٤٠	٩٨٥.	٧٩٠.
٣	٩٨٥.	٦٦٦.	٢٢	٩٨٥.	٧٩٥.	٤١	٩٨٥.	٧٩١.
٤	٩٨٦.	٤٨٩.	٢٣	٩٨٥.	٧٦٩.	٤٢	٩٨٥.	٨١٦.
٥	٩٨٥.	٦٠٦.	٢٤	٩٨٥.	٧٣٣.	٤٣	٩٨٥.	٧٩١.
٦	٩٨٥.	٧١٥.	٢٥	٩٨٥.	٦٤٧.	٤٤	٩٨٥.	٨٥٩.
٧	٩٨٥.	٦٧٩.	٢٦	٩٨٥.	٦١٤.	٤٥	٩٨٥.	٨٢٠.
٨	٩٨٥.	٧١٦.	٢٧	٩٨٥.	٥٨٧.	٤٦	٩٨٥.	٨٣٨.
٩	٩٨٥.	٧٣١.	٢٨	٩٨٥.	٥٩٠.	٤٧	٩٨٥.	٧٦٨.
١٠	٩٨٥.	٦٨٧.	٢٩	٩٨٥.	٧٤٧.	٤٨	٩٨٥.	٧٩٤.
١١	٩٨٥.	٨٢٤.	٣٠	٩٨٥.	٧٢٠.	٤٩	٩٨٥.	٨٠٢.
١٢	٩٨٥.	٨٠٦.	٣١	٩٨٥.	٦٧٩.	٥٠	٩٨٥.	٧٩٣.
١٣	٩٨٥.	٧٩٢.	٣٢	٩٨٥.	٥٩٥.	٥١	٩٨٥.	٧٣٣.
١٤	٩٨٥.	٧٤٢.	٣٣	٩٨٥.	٦٨٣.	٥٢	٩٨٥.	٧٦٨.
١٥	٩٨٥.	٧٨٣.	٣٤	٩٨٥.	٦٧٠.	٥٣	٩٨٥.	٨١٥.
١٦	٩٨٥.	٧٨٤.	٣٥	٩٨٥.	٧٥٧.	٥٤	٩٨٥.	٧٤٥.
١٧	٩٨٥.	٧٤٧.	٣٦	٩٨٥.	٧٨٣.	٥٥	٩٨٥.	٧٨١.
١٨	٩٨٥.	٦٧٦.	٣٧	٩٨٥.	٧٧٥.			
١٩	٩٨٥.	٦٨٦.	٣٨	٩٨٥.	٨٢٨.			

يتضح من هذه النتائج أن قيمة معامل ثبات ألفا يساوي (٠,٩٨٥) وهو معامل ثبات مقبول. كما أظهر معامل التمييز لكل فقرة تمييز موجب مرتفع أكبر من 19 وتراوح بين (٥90.، . 859) ولم توجد فقرات معامل تمييزها سالب وبالتالي كان معامل الثبات قوي ويمكن الوثوق في صحة النتائج التي يسفر عنها المقياس.

مقياس التفكير الابتكارى : (إعداد الباحثين)

تم إعداده على النحو التالي:

(أ) مراجعة التوجهات النظرية وبعض الدراسات النظرية والدراسات السابقة فى قياس الابتكار.

ب) على بعض المقاييس المستخدمة فى قياس التفكير الابتكارى منها اختبار تورانس للتفكير الابتكارى تعريب أبو حطب وسليمان (١٩٨٨) ومقياس مهام الابتكار لـ Finke et al. , (1992) واختبار التفكير الابتكارى لـ أبراهام (٢٠٠١) ومقياس مهام الابتكارية للحامولى (٢٠١٠) واستبانة مهارات التفكير الابتكارى إعداد عبد (٢٠١٧).

ومن استقراء المقاييس تبين ما يلى:

▪ تتنوع اختبارات ومهام التفكير الابتكارى ما بين اختبارات تقيس الابتكارية فى مواقف مصطنعة من أبرزها اختبار تورانس للألفاظ، ومهام تقيس الابتكارية فى مواقف أقرب إلى الواقعية فى الحياة اليومية (من أهمها مهام الكتابة الإبداعية ومهام الأبداع العلمى، ومهام الكاريكاتيرى فى بعض الدراسات.

▪ بعض مقاييس الابتكارية لم تكن فى سياق الثقافة العربية.

▪ بعض المقاييس استخدمت فى قياس نواتج الابتكار مثل اختبار تورانس للتفكير الابتكارى فى حين اعتمد على البعض الآخر فى تشخيص عمليات تجهيز المعلومات الابتكارية مثل مهام الابتكار التى أعدها (1992) Finke et al. , والحامولى (٢٠١٠).

▪ تنوع محتوى المهام التى تقيس الابتكارية فقد كانت ذات طبيعة علمية أو لغوية أو هيئة صور أو أشكال.

وقد سعت الباحثتان إلى الاستفادة من إيجابيات اختبارات الابتكارية المتاحة وتلافى سلبياتها فى بناء مجموعة من المواقف تناسب طبيعة الفئة المطبق عليها البحث الحالى.

ج) تم صياغة مجموعة من المواقف لكل من أبعاد (الطلاقة والأصالة والمرونة) بلغت (١٩) موقفا بواقع (٦) مواقف للطلاقة، (٧) للأصالة، (٦) للمرونة ويطلب من الفرد بعد قراءة المواقف الإجابة عنها فى الزمن المحدد للاختبار.

د) زمن الاختبار: تم تطبيق الاختبار على عينة البحث الاستطلاعية وبلغ متوسط الزمن للمهام كالتالى :

جدول (١٦) يوضح عدد المواقف وزمن الاختبار لكل موقف

الاختبار	عدد المواقف	زمن الاختبار بالدقائق لكل موقف	الزمن
الطلاقة	٦	٢	١٢
الأصالة	٧	٣	٢١
المرونة	٦	٢	١٢
المجموع	١٩		٤٥ دقيقة

هـ) تصحيح الاختبار:

بناء على آراء المحكمين والمتخصصين فى هذا المجال، وفى ضوء معايير الابتكار التى حددها تورانس'Torrance' والمتمثلة فى (الطلاقة والصالة والمرونة) والتى تحكم على الاستجابة الصادرة من أفراد العينة من حيث اتسامها بالتعدد الشامل والتنوع الثرى والجدة المبتكرة استطاعت الباحثتان تصحيح الاختبار مع الوضع فى الاعتبار إمكانية إضافة بعض الحلول الغير المتوقعة التى يمكن أن تقدمها العينة عند تطبيق الاختبار واستبعاد الإجابات التى ليس لها علاقة بالأسئلة.

أعدت نماذج للاستجابات لجميع المواقف فى ضوء الطريقة المتبعة فى اختبار تورانس

١- تحديد درجة الطلاقة:

ويقصد بالطلاقة (Fluency) القدرة على توليد عدد كبير من البدائل أو الأفكار أو المشكلات عند الاستجابة لمثير معين، والسرعة والسهولة فى توليدها، وتقاس بقدرة أفراد العينة على ذكر أكبر عدد من الاستجابات ويتم حسابها باعطاء درجة واحدة لكل استجابة

٢- تحديد درجة المرونة:

يقصد بالمرونة (Flexibility) القدرة على تغيير الحالة الفعلية لأفراد العينة بتغيير الموقف وتقاس بقدرة أفراد العينة على تنوع الاستجابات الصادرة منهم، ويتم حسابها بإعطاء درجة واحدة لكل إجابة، أما الاستجابات التى تنتمى إلى فئة واحدة فتعطى جميعها درجة واحدة ويتم حساب الدرجة الكلية للمرونة بجمع عدد الفئات المختلفة التى تنتمى إليها الاستجابات.

٣- تحديد درجة الاصاله:

ويقصد بالأصاله (Orginality) القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن الاستجابات غير العادية وغير المباشرة أو غير الشائعة ويشترط أن تكون مقبولة ومناسبة للهدف مع اتساقها بالجدة والطرافة.

وقد تمكنت الباحثتان من تحديد درجة الاستجابات هنا تبعا لنسب تكرارها بين أفراد

المجموعة بحيث تحصل الاستجابات غير الشائعة ذات نسب تكرارات منخفضة على درجة

مرتفعة في الأصالة، أما الاستجابات الشائعة ذات نسب التكرارات العالية فتحصل على درجة منخفضة في الأصالة، وذلك في ضوء معيار تصحيح الأصالة لتورانس (Torrance) والموضح بالجدول التالي جدول (١٧)

تكرار الاستجابة	٥ % فاكثر	٤-٤,٩٩ %	٣-٣,٩ %	٢-٢,٩ %	١-١,٩٩ %	أقل من ١ %
درجة الأصالة	صفر	١	٢	٣	٤	٥

الدرجة الكلية للاختبار:

يتم حساب الدرجة الكلية بحاصل جمع درجات (الأصالة والطلاقة والمرونة) لكل فرد من أفراد العينة وتحتسب أعلى درجة في كل سؤال لأعلى استجابة في أفراد العينة. الاختبار في صورته النهائية:

بعد تحديد مفردات الاختبار وصياغتها أصبح الاختبار في صورته النهائية صالحا للتطبيق، ويتكون من (١٩) موقفا موزعا على الأبعاد التالية : الطلاقة (٦) مواقف، المرونة (٧) مواقف والأصالة (٦) مواقف والزمن المتاح للإجابة (٤٥) دقيقة وقد تم حساب الزمن عن طريق حساب متوسط الزمن الذي استغرقه أقل فرد وأكبر فرد في العينة الاستطلاعية.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

الاتساق الداخلي:

قامت الباحثتان بحساب معامل ارتباط درجة كل عبارة بالمجموع الكلي لعبارات كل بعد ويبين الجدول التالي معاملات الاتساق الداخلي لعبارات التفكير الابتكاري.

جدول (١٨) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد

التي تنتمي إليه لمقياس التفكير الابتكارى (ن = ١٢٠)

الأصالة		المرونة		الطلاقة	
رتباطها بالبعد	رقم المفردة	رتباطها بالبعد	رقم المفردة	رتباطها بالبعد	رقم المفردة
٤١٣.	١٤	٣٥٢.	٧	٤٥٨.	١
٤٣٨.	١٥	٥٠٩.	٨	٣٠٠.	٢
١٨٧.	١٦	٧٢٢.	٩	٥٣١.	٣
٣٢١.	١٧	٦٨٨.	١٠	٦٧٥.	٤
٣٨٨.	١٨	٦٠٠.	١١	٥٧٣.	٥
٣١٧.	١٩	٥٨٩.	١٢	٦٤٥.	٦
		٤٥١.	١٣		

مستوى الدلالة عند (٠,٠١) = (٠,٢٣٤)، (٠,٠٥) = (٠,١٧٩) * دال عند مستوى (٠,٠٥)، ** دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وبالتالي فهي مقبولة، كما قامت الباحثتان بحساب معامل ارتباط درجة كل بعد بالمجموع الكلي للمقياس. ويبين الجدول معاملات الاتساق الداخلى للمقياس:

جدول (١٩) مصفوفة معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التفكير الابتكارى (ن = ١٢٠)

المحور	الطلاقة	المرونة	الأصالة	الدرجة الكلية
الطلاقة	١	**٥٣٧.	*٢٣٥.	**٧١٨.
المرونة		١	*٢١١.	**٨١٢.
الأصالة			١	**٥١٤.

مستوى الدلالة عند (٠,٠١) = (٠,٢٣٤)، (٠,٠٥) = (٠,١٧٩) * دال عند مستوى (٠,٠٥)، ** دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وبالتالي فهي مقبولة

الصدق العاملي : Factorial Validity

بعد أن قامت الباحثتان بالدراسة الاستطلاعية علي عينة قوامها (١٢٠) عضوا من بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، قامتا بحساب الصدق العاملي لمقياس التفكير الابتكاري وتم إجراء التحليل العاملي لمصفوفة الارتباط بطريقة المكونات الأساسية لهوتيلينج Hotelling باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS)، وقد أخذت الباحثتان بمحك جيلفورد لمعرفة حد الدلالة الإحصائية للتشعبات وهو اعتبار التشعبات التي تصل إلى (٠,٣٠) أو أكثر تشعبات دالة، ولإعطاء معنى سيكولوجي للمكونات المستخرجة تم تدويرها تدويراً متعامدا باستخدام طريقة الفاريماكس لكايزر، من أجل مزيد من النقاء والوضوح في المعنى السيكولوجي، وتم استخراج مجموعة عوامل فسرت نسبة ٦١,٤٨ ٪ من التباين الكلي، والجدول التالي يوضح مصفوفة العوامل لبنود المقياس.

جدول (٢٠) مصفوفة عوامل مفردات مقياس التفكير الابتكاري

م	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	الشيوع
١	٤٦٤.□	□	□	٦٠٦.□
٢	٨٤٣.□	□	□	٧٢٠.□
٣	٥٨٩.□	□	□	٦٤٩.□
٤	٧٥٥.□	□	□	٦٩٢.□
٥	٧٢١.□	٣٩٦.□	□	٦٩٠.□
٦	٦٦٥.□	□	٣١٧.□	٦١٤.□
٧	□	٧٧٦.□	□	٧١٢.□
٨	□	٧١٦.□	□	٦٣٥.□
٩	□	٣٤٨.□	٦٩٠.□	٧٤١.□
١٠	□	٧٩٦.□	□	٧٢٦.□
١١	□	٨٣١.□	□	٧٥٤.□
١٢	□	٦٤٠.□	□	٦٤٣.□
١٣	□	٤١٣.□	□	٥٩١.□
١٤	□	□	٨١٠.□	٧٢٠.□
١٥	□	□	٧٧١.□	٦٧٣.□
١٦	□	٣١٦.□	٤٥١.□	٦٢٧.□
١٧	□	□	٦٠٠.□	٤٣٦.□
١٨	□	□	٧١٥.□	٦٢٣.□
١٩	□	٣١٦.□	٣١٣.□	٤٤٤.□
الجذر الكامن	٣,٤٦٦.□	٢,٠١٥.□	١,٨٣٩.□	١٢,٢٩٦
نسبة التباين		١٠,٦٠٧	٩,٦٧٨	٢٨,٥٢

يتضح من الجدول السابق تشبع جميع العبارات وبذلك يكون العدد النهائي لعبارات المقياس ١٩ متشعبة على العوامل المستخرجة.

الثبات: باستخدام معادلة ألفا لكرونباك

تم حساب معامل ثبات مقياس التفكير الابتكارى باستخدام معادلة ألفا لكرونباك وبلغ معامل الثبات للمقياس (0.855) لمجموع العبارات (. 795 ، . 801 ، . 732) للأبعاد الفرعية على الترتيب وهي معاملات دالة إحصائياً مما يدعو للثقة في صحة النتائج التي يسفر عنها المقياس.

الثبات باستخدام طريقة ثبات التصحيح:

قامت الباحثتان بحساب معاملات الثبات الخاص بتصحيح مقياس التفكير الابتكارى، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين تصحيح الباحثتين وتصحيح باحث آخر لنفس المقياس والجدول التالي يوضح المعاملات:

جدول (٢١) معاملات ثبات التصحيح للمقياس (ن = 120)

المعامل الارتباط	البعد
٠,٩٧٧	الطلاقة
٠,٩٨٢	المرونة
٠,٩٨١	الأصالة
٠,٩٨٠	الدرجة الكلية

وقد بلغ معامل الثبات للمقياس (٠,٩٧٠) وهو معامل دال إحصائياً يدعو للثقة في صحة النتائج.

الأساليب الإحصائية المستخدمة فى البحث :

- المتوسط الحسابى
- الانحراف المعياري
- معامل ألفا لكرونباخ
- اختبار دارين - واطسون
- تحليل الانحدار المتعدد
- تحليل التباين
- معامل الارتباط
- معامل الالتواء
- اختبار ف
- اختبارات
- الارباعيات
- التحليل العاملى

نتائج البحث ومناقشتها:

الفرض الأول : يوجد مستوى متوسط من التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثتان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاربايعات والتي يوضحها الجدول التالي:

جدول (٢٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاربايعات لدى العينة = ٥٠٢

البعد	الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الإرباعي الأدنى			الإرباعي الأعلى		
						الدرجة	ك	%	الدرجة	ك	%
أهمية العمل	١٨,٠	١٤,٨٦	٢,٧٨	٧,٠٠	١٨,٠٠	١٣,٠٠	١٥٠	٢٩,٨٨	١٧,٠٠	١٧٩	٣٥,٦٥
الاستقلالية	٢٤,٠	١٨,٩٣	٤,٢٣	٨,٠٠	٢٤,٠٠	١٥,٠٠	١٣٣	٢٦,٤٩	٢٣,٠٠	١٤٧	٢٩,٢٨
التأثير	٩,٠	٦,٨٨	١,٩٤	٣,٠٠	٩,٠٠	٥,٠٠	١١٧	٢٣,٣٠	٩,٠٠	١٤٦	٢٩,٠٨
الكفاءة	٢٤,٠	١٩,٢٥	٣,٩٦	٨,٠٠	٢٤,٠٠	١٦,٠٠	١٣٦	٢٧,٠٩	٢٣,٠٠	١٤٤	٢٨,٦٨
الدرجة الكلية	٧٥,٠	٥٩,٩٢	١١,٢٧	٣٥,٠٠	٧٥,٠٠	٥٠,٧٥	١١٠	٢١,٩١	٦٩,٠٠	١٤٤	٢٨,٦٨

يتضح من الجدول السابق أن مستوى التمكين النفسى لأفراد العينة كما كشفت عنه الدرجات فى مقياس التمكين النفسى يشير إلى ما يلى : بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى الإرباعي الأدنى والتي تعبر عن مستوى المنخفض فى التمكين النفسى (٢١,٩١%) من مجموع عدد أفراد العينة الذين طبق عليهم مقياس التمكين النفسى، فى حين بلغت نسبة عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى الإرباعي الأعلى والذي يعبر عن ارتفاع مستوى التمكين النفسى (٢٨,٦٨%) من إجمالي عدد أفراد العينة، وبالتالي فقد بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الحاصلين على أعلى من المتوسط (٤٩,٤١%) أي أنه يمكن القول بأن أفراد العينة لديهم تمكين نفسى بدرجة متوسطة.

وهذا يعنى تحقق الفرض وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Li et al., (2008) ودراسة الرقاد وأبو دية (٢٠١٢) ودراسة Ibrahim et al.,(2014) ودراسة الحميدى (٢٠١٦) ودراسة Larijani et al., (2017) وتتعارض مع دراسة Rashkovist & Livne(2013) ودراسة Othman& Barkat (2016) والتي أشارت إلى وجود مستويات متباينة فى التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس تراوحت ما بين مستوى ضعيف ومتوسط ومرتفع، ودراسة Yavari (2016) والتي أشارت إلى وجود مستوى أعلى من المتوسط لدى أعضاء هيئة التدريس ودراسة Jordan et al., (2017) والتي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من التمكين النفسى لدى المحاضرين الجامعيين.

وتشير الباحثتان إلى أن وجود مستوى متوسط من النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يعكس أن هذا المستوى بعيد من المأمول والمتوقع وخاصة فى ظل الاتجاهات الإدارية الحديثة بالاعتماد على الموارد البشرية كاستراتيجية أساسية للتطوير الإدارى لتحقيق أداء متميز والارتقاء بمنظومة التعليم الجامعى ويستجيب فى ذات الوقت لبيئة العمل دائمة التغير .

وتفسر الباحثتان وجود مستوى متوسط فى التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأن ذلك راجع إلى عدم توافر بيئة ومناخ داعم لتحفيز أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، فالإدارة فى الجامعة والكليات مازال يسيطر عليهما المركزية والتنظيم البيروقراطى الذى يحول دون مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى صنع القرار، كما أن الجهاز الإدارى فى معظم الكليات كثيرا ما ينفرد باتخاذ القرارات دون مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى عملية صنع القرار، مما يفقدهم الإحساس بأهمية وقيمة العمل ومغزاه، وكذلك لا يتيح الفرصة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حل ما يعترضهم من عقبات فى بيئة العمل دون الرجوع إلى الرئيس المباشر، فضلا عن ضعف الثقة المتبادل بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والتى تتمثل فى عدم منحهم الحرية والاستقلالية فى العمل والتى تمكنهم من الإبداع والانجاز وحتى لو كانت هناك مشاركة من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى صنع القرار فإنها غالبا ما تكون مشاركة شرفية ولا يؤخذ بأرائهم، بالإضافة إلى معاناة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من ضعف الرواتب والحوافز والمكافآت وعدم ملائمتها مع الجهد المبذول، وعدم توافر حوافز للمبدعين والمتميزين، وعدم توافر مصادر لتمويل البحث العلمى، واتصاف بيئة العمل بصراع وغموض الدور والرتابة، وعدم العدالة فى نظام الترقيات وغالبا ما تتم الترقية على أساس الوساطة والمحسوبية والعلاقات الاجتماعية، التمسك باللوائح والقوانين والتى كثيرا ما تكون بمثابة عراقيل تحول دون سير العمل بشكل جيد، وهذا ما أكدته دراسة الرقاد وأبودية (٢٠١٢) ودراسة الحميدى (٢٠١٦)، وكذلك ضعف الدورات المتاحة لتطوير وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وغالبا ما يتم ترشيح عضو أو عضوين على الأكثر إما على مستوى الكلية أو القسم بالإضافة إلى إجبار أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على العمل فى الجودة مع عدم توافر الإمكانيات التى تساعدهم على إنجاز الأعمال المكلفين بها فضلا عن استنزاف أعمال الجودة الكثير من الوقت والجهد وشعور الغالبية العظمى بأنها لن تجدى نفعا فى العملية التعليمية الممارسة على أرض الواقع، بالإضافة إلى الأعباء الملقاه على عاتق عضو هيئة التدريس من تحضير المحاضرات والبحث العلمى

والتأليف والإرشاد الأكاديمي والإشراف على الرسائل العلمية ، وكذلك الأعباء الملقاة على عاتق الهيئة المعاونة من حضور محاضرات وإنهاء الرسالة فى فترة زمنية محددة وإلا أحيلوا إلى وظيفة إدارية بالكلية التى يعملون بها مما يشعرهم بعدم الاستقرار الوظيفى، فكل ما سبق أدى إلى زيادة مستوى الضغوط النفسية والاحترق لديهم وهو ما أسهم فى وجود مستوى متوسط من التمكين النفسى لديهم.

الفرض الثانى : توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مقياس التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية ومقياس الذكاء الروحى بأبعاده والدرجة الكلية.

وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثتان بحساب معامل الارتباط بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية والذكاء الروحى بأبعاده والدرجة الكلية والتي يوضحها الجدول التالى.

جدول (٢٢) معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس التمكين النفسى

والذكاء الروحى لدى عينة البحث (ن = ٥٠٢)

الدرجة الكلية للتمكين النفسى	الكفاءة	التأثير	الاستقلالية	أهمية العمل	القيمة	البعد
**٧٤٠.□	**٦٧٧.□	**٦٢٠.□	**٦٦١.□	**٥٩٤.□	□ الارتباط	الوعي
□□□.	□□□.	□□□.	□□□.	□□□.	□ الدلالة	
**٦٨٧.□	**٦٠٤.□	**٦١٨.□	**٦١٧.□	**٥٥٠.□	□ الارتباط	السمو
□□□.	□□□.	□□□.	□□□.	□□□.	□ الدلالة	
**٧٢١.□	**٦٥٥.□	**٥٩٢.□	**٦٤٧.□	**٥٨٩.□	□ الارتباط	النعمة
□□□.	□□□.	□□□.	□□□.	□□□.	□ الدلالة	
**٧٢٣.□	**٦٤٨.□	**٥٨٦.□	**٦٨٠.□	**٥٦٣.□	□ الارتباط	المعنى
□□□.	□□□.	□□□.	□□□.	□□□.	□ الدلالة	
**٦٩٩.□	**٦٣١.□	**٥٨٧.□	**٦٢٤.□	**٥٧١.□	□ الارتباط	الممارسة الروحية
□□□.	□□□.	□□□.	□□□.	□□□.	□ الدلالة	
**٧٤٦.□	**٦٦٧.□	**٦٥٠.□	**٦٧٠.□	**٥٩٨.□	□ الارتباط	الحنوعلى الذات
□□□.	□□□.	□□□.	□□□.	□□□.	□ الدلالة	
**٧٦٢.□	**٦٨٥.□	**٦٤٥.□	**٦٨٨.□	**٦١٣.□	□ الارتباط	الدرجة الكلية للذكاء الروحى
□□□.	□□□.	□□□.	□□□.	□□□.	□ الدلالة	

القيمة الجدولية عند مستوى $(٠,٠٨٧) = ٠,٠٥$ ، وعند مستوى $(٠,١١٥) = ٠,٠١$

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٧٦٢ : ٠,٥٥٠) وهذه المعاملات دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية والذكاء الروحى بأبعاده والدرجة الكلية لدى عينة البحث وهذا يعنى قبول الفرض وتحققه وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Torabi et al., 2013) ودراسة (Wulantika&Buhari 2015) ودراسة (Torabi&Nadali 2016) ودراسة (Kordzangeneh & Jayervand 2016) ودراسة (Mosaybiand & Araghizade 2017) فقد أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والذكاء الروحى وتتعارض نتيجة البحث الحالى مع دراسة (Goshtabi et al 2013) والتي أشارت إلى عدم وجود علاقة بين الذكاء الروحى والتمكين النفسى، وتفسر الباحثان وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والذكاء الروحى بأن تلك العلاقة راجعة إلى الآثار الإيجابية للذكاء الروحى على التمكين النفسى، فقد أشار عابدين (٢٠١٢: ٣٧٢) إلى أن الذكاء الروحى يساعد الفرد على معرفة الهدف والغرض من الحياة وإعطاء معنى وقيمة لما يفعله مما يساعده على الدخول فى الحالات الإيمانية العالية والتي تنعكس على : (١) حياته فتصبح أفضل وأكثر تقبلا لها ورضا عنها مهما تعرض فيها للمواقف الضاغطة إيمانا منه بأنه مهما واجه من مشكلات فإنها سوف تحل بمشيئة الله. (٢) نظرتة للحياة فيصبح أكثر تفاؤلا وسعادة مما يزيد من قدرته على تحمل الضغوط وتقليل آثارها عليه.

تشير كل من عبد الجواد وحسين (٢٠١٥: ٤٣) إلى أن الذكاء الروحى يجعل الفرد يشعر بمعنى الحياة وقيمتها ويؤدى ذلك إلى مساعدته على رسم خطة واضحة لحياته ومواجهة مشاكله الحياتية، كما أن تمتع الفرد بالذكاء الروحى يشير إلى ملكات الفرد الروحية والتي تجعله أكثر ثقة وإحساسا بالمعنى وتمنحه القدرة على مواجهة المشاكل مع التفكير فى حلول لها، كما يؤدى الذكاء الروحى إلى خلق بيئة عمل داعمة تساعد على تحسين المشاعر والعلاقات ومن ثم الشعور بالرضا.

ويذكر (Mahasneh et al 2015,94) أن الذكاء الروحى هو طريقة لإدارة العقل بفاعلية ؛ لذا فالشخص المتمتع بمستوى مرتفع من الذكاء الروحى لديه سيطرة على ردود أفعاله مع تمتعه بمستوى مرتفع وقوى من التفكير الإيجابى، فضلا عن تمتعه بالانيساطية والبهجة والدفء فى علاقاته الاجتماعية والصحة الجيدة، وارتفاع مستوى المشاعر الإيجابية مثل الحب

والسعادة وهو ما يعمل على مساعدته على إيجاد هدف ومعنى لحياته ومغزى لجميع تجاربه الحياتية.

ويرى (Karimi-Moonaghi et al., (2015,668) أن الذكاء الروحي يؤدي إلى تطوير الكفاءة المهنية ومساعدة الفرد على التكيف الفعال وبالتالي تعزيز معنى وقيمة الحياة والعمل لديه ومن ثم تعزيز مستوى الأداء.

ويذهب (Torabi & Nadali, (2016,592) إلى أن الذكاء الروحي يعمل على زيادة الوعي الذاتى لدى الفرد ، وشعوره بالسعادة والتحكم فى حياته بشكل إيجابى، ومن ثم زيادة مستوى التمكين النفسى لديه.

ويشير (Vester,(2016,7) إلى أن المرونة وهى إحدى عناصر الذكاء الروحي تساعد الفرد على إدارة المواقف المتغيرة وتجعله يستخدم العقبات التى تعترضه كفرصة للنمو والتطور، كما تساعد على التكيف والتفكير بطريقة إيجابية، ومن ثم يؤدي ذلك إلى وجود اتجاه إيجابى نحو مواقف العمل وانخفاض مستوى الضيق النفسى وهو ما يؤدي إلى ارتفاع مستوى التمكين النفسى.

ويذكر كل من (Lcsw & Einbund,(2008,121) أن ارتفاع مستوى التسامى يعمل على إعطاء الأفراد الإحساس بالتمكين النفسى بدلا من الشعور بالهزيمة فى المواقف التى لا يتحملوها.

ويشير كل من (Chegini & Nezhad,(2012,8425-8429) إلى أن ارتفاع مستوى الروحانيات لدى الفرد بما تتضمنه من أمل وحب وإيثار وإيمان بالعمل تكون بمثابة محفز ذاتى له فتجعله يشعر بأهمية العمل وفهم المغزى الحقيقى من ورائه والاهتمام به وأدائه على الوجه الأكمل، كما تؤدي الروحانيات إلى زيادة وعى الفرد بذاته وبدوره المحورى فى صنع القرار مع العمل على مساعدة قادته وزملائه فى المؤسسة مما يزيد من مستوى تمكينه الوظيفى بشقيه الهيكلى والنفسى.

الفرض الثالث : توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة

التدريس ومعاونيهم على مقياس التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية

ومقياس التفكير الابتكارى بأبعاده والدرجة الكلية.

وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثتان بحساب معامل الارتباط بين متوسطات

درجات أفراد العينة على مقياس التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية ومقياس التفكير الابتكارى

بأبعاده والدرجة الكلية والتي يحددها الجدول التالي :

جدول (٢٤) معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس التمكين النفسى والتفكير الابتكارى لدى عينة البحث (ن = ٥٠٢)

الدرجة الكلية للتمكين النفسى	الكفاءة	التأثير	الاستقلالية	المعنى	القيمة	البعد
**٤٢٢.	**٤٢٥.	**٣٤٤.	**٣٧٥.	**٣٣٥.	الارتباط	الطلاقة
٠٠٠.	٠٠٠.	٠٠٠.	٠٠٠.	٠٠٠.	الدلالة	
**٤٧٣.	**٤٣٧.	**٣٦٣.	**٤٢٨.	**٣٩٠.	الارتباط	المرونة
٠٠٠.	٠٠٠.	٠٠٠.	٠٠٠.	٠٠٠.	الدلالة	
*١٠٨.	*٠٨٨.	*٠٨٩.	*١٠٩.	*٠٩٣.	الارتباط	الأصالة
٠١٥.	٠٤٦.	٠٤٥.	٠١٤.	٠٣٦.	الدلالة	
**٤٦٦.	**٤٣٢.	**٣٦٦.	**٤٢٠.	**٣٧٧.	الارتباط	الدرجة الكلية للتفكير الابتكارى
٠٠٠.	٠٠٠.	٠٠٠.	٠٠٠.	٠٠٠.	الدلالة	

القيمة الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = (٠,٠٨٧)، وعند مستوى ٠,٠١ = (٠,١١٥)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٤٧٣ : ٠,٨٨) وهذه المعاملات دالة عند مستوى (٠,٠١ و ٠,٠٥) مما يدل على وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية والتفكير الابتكارى بأبعاده والدرجة الكلية لدى عينة البحث. وهذا يعنى قبول الفرض وتحققه وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Knol&Linge(2009) ودراسة (Safizadeh(2012) ودراسة عبد الرحمن (٢٠١٤) ودراسة (Cingoz&Kaplan(2015) ودراسة (Aydin(2016) ودراسة (Aslam(2017) ودراسة الخالدى (٢٠١٨) ودراسة تريح (٢٠١٨) حيث أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والسلوك الإبداعى / الابتكارى، وتتفق جزئياً مع دراسة (Erturk(2012) والتي أشارت إلى وجود ارتباط موجب بين ثلاثة أبعاد للتمكين النفسى(المعنى، الكفاءة، التأثير) والقدرة على الابتكار ودراسة (Singh&Sarkar(2012) والتي أشارت إلى وجود علاقة موجبة بين ثلاثة أبعاد للتمكين (المعنى، السيطرة فى مجال العمل، التقرير الذاتى) والسلوك الابتكارى و دراسة (Cekmecelioglu &Ozbag(2014) والتي توصلت إلى وجود علاقة موجبة بين ثلاثة أبعاد للتمكين النفسى (المعنى، التأثير، الكفاءة) والإبداع. كما تتعارض جزئياً مع نتائج دراسة (Erturk(2012) والتي أشارت إلى عدم وجود علاقة بين بُعد التقرير الذاتى (أحد أبعاد التمكين النفسى) والقدرة على الابتكار ودراسة

Cekmecelioglu&Ozbag(2014) والتي أشارت هي الأخرى إلى عدم وجود علاقة بين بُعد التقرير الذاتي والإبداع ودراسة Singh&Sarkar(2012) والتي أشارت إلى عدم وجود علاقة بين بُعدين من أبعاد التمكين (التأثير والكفاءة) والسلوك الابتكاري. وتفسر الباحثان وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسى والتفكير الابتكاري بأن تلك العلاقة راجعة إلى الآثار الإيجابية للتمكين النفسى حيث يعد بمثابة المحرك الأساسى نحو الابتكار وأحد الأسباب التى تؤدى إلى تهيئة مناخ يساعد الفرد على الابتكار، وهذا ما يجعل منه عامل تنظيمى يساعد فى تحقيق الفاعلية التنظيمية، وفى المقابل فإن ضعف مستوى التمكين النفسى يؤدى إلى شعور العاملين بأنهم غير قادرين على الابتكار (Pieterse et al., 2010,613).

ويشير كل من الابرو والنور (٢٠١٧: ٢٠٦) إلى أن التمكين النفسى يعمل على تخفيف وطأة الضغوط الحياتية وضغوط العمل من خلال علاقته بالكفاءة الذاتية الأمر الذى يؤدى إلى تعزيز السلوك الابتكاري وسلوكيات العمل المرغوبة، كما يؤدى التمكين والذى يعمل كبناء تحفيزى إلى شعور العاملين بالملكية والسيطرة على عملهم مما يؤدى إلى تعزيز الإنتاجية والإبداع والابتكار وفى النهاية تعزيز الأداء التنظيمى للمؤسسة.

ويذكر (Pieterse et al., (2010,613) أن التمكين النفسى يجعل الفرد يتخذ مبدأ المبادرة وهذا يؤدى إلى سلوك أكثر ابتكارا والعكس صحيح فإن انخفاض مستوى التمكين النفسى يجعل الفرد أقل فاعلية لأنه يعتقد بعدم قدرته على اتخاذ المبادرة وقد يؤدى ذلك إلى الشعور بالإحباط وبالتالي يعوق السلوك المبتكر.

ويرى كل من المبيضين والطراونة (٢٠١١: ٤٩٨) أن التمكين يعمل على مساعدة الجميع على القيام بأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة وقدرة عالية وكذلك تحقيق مستويات أداءية مرتفعة من خلال شعور الجميع بثقة الإدارة بهم وقناعتها بقدرة العاملين على تحقيق أهداف ورؤى وطموحات المؤسسة سعيا إلى التطوير والتقدم وهو ما يؤدى إلى تحفيز السلوك الإبداعى. كما يؤدى التمكين كذلك إلى تحفيز العاملين على استغلال أقصى طاقاتهم وتنشيط السلوك الإبداعى لديهم بتحسين القابلية على توليد الأفكار والإبداع لانجاز الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة واقتدار.

وتشير شاهين (٢٠١٥: ٢٦) إلى أن الأشخاص الذين يعايشون إحساسا قويا بمعنى ما يقومون به من أعمال ينمو لديهم ارتباطا قويا بأعمالهم، ويكون لديهم القدرة على بذل المزيد من

الجهد، ومثل هؤلاء الأشخاص يبدعون فى عملهم ؛ لأنهم يتعاملون معه على أنه شئ شخصى للغاية.

ويذكر Erturk(2012,100) أن التمكين يؤدي إلى ارتفاع مستوى الابتكار وتحسين الأداء وبالتالي إنتاجية أفضل، فالمشاركة فى صنع القرار وتبادل المعلومات تعزز القدرات الابتكارية وثقافة الابتكار فى المنظمة، كما يعمل التمكين على شعور الأفراد بخوف أقل وفى نفس الوقت يقلل من ارتكابهم للأخطاء، وبالتالي يشعرون بمزيد من الراحة ويصبحون أكثر إبداعية وابتكارا.

ويرى كل من Cekmecelioglu&Ozbag(2014,7:8) أن إدراك الموظف أن وظيفته ذات معنى ومغزى بالنسبة له يؤدي إلى زيادة الأنشطة الإبداعية عن طريق انفاق الوقت والجهد لتحديد المشكلة بدقة والبحث عن معلومات شاملة لتوليد أفكار متعددة من وجهات نظر مختلفة، كما أن تفويض السلطة يساعد الأفراد على رؤية أنفسهم أكثر قدرة على أداء المهام ويحفزهم على اتباع أساليب مبتكرة فى حل ما يعترضهم من مشاكل.

الفرض الرابع : يمكن التنبؤ بالتمكين النفسى من خلال درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مقياسي الذكاء الروحي والتفكير الابتكارى.

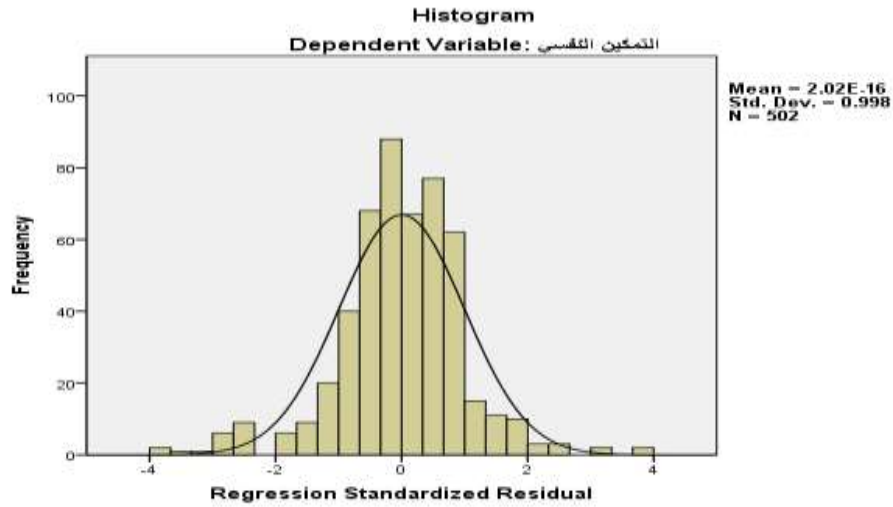
وللتحقق من صحة الفرض أجرت الباحثتان بعض الاختبارات للتحقق من ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لدى أفراد العينة الكلية كما يظهر فى الجدول التالي:

جدول (٢٥) نتائج اختبار دارين - واطسون (Durbin-Watson statistic)

والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء للعينة ككل (ن = ٥٠٢)

المتغيرات المنبأة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
التمكين النفسى	٥٩,٩٣	١١,٢٧	٤٠١.-
الذكاء الروحي	١٨٩,٥٥	٥٦,٢٥	٣٣٦.-
التفكير الابتكارى	٤٥,٢٨	٦,٧٠	٠١١.
اختبار دارين - واطسون		٢,٠١٣	

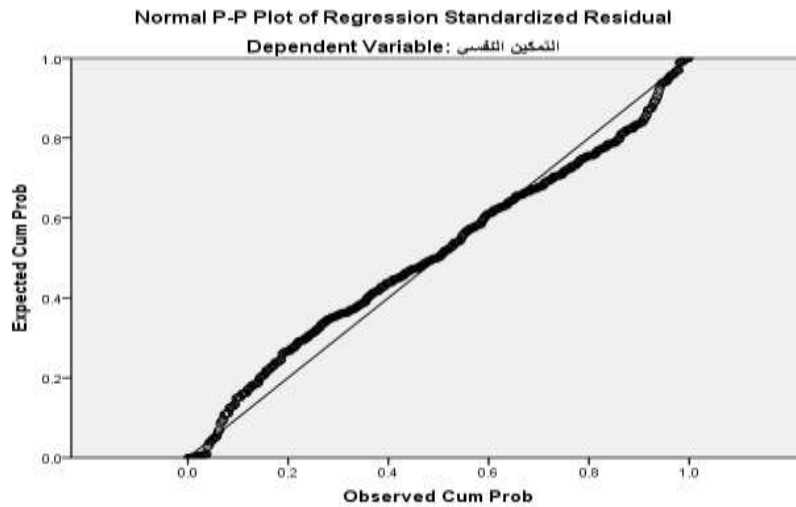
يتضح من الجدول السابق ما يأتي : بلغت قيمة اختبار دارين - واطسون (2.013) مما يدل على الاستقلال الذاتى للبواقي، وكانت معاملات الالتواء أقل من (١) ؛ ولذلك يمكن القول بأنه التوزيع متمثل، ولا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بالتوزيع لبيانات البحث، والشكل التالي يوضح اعتدالية توزيع البيانات لأفراد العينة الكلية.



شكل (٢) المدرج التكراري للخطأ المعياري للانحدار الخطي للتمكين النفسي

وعند مقارنة الواقع والمتوقع يلاحظ أنها قريبة جدا من التطابق الفعلي وبالتالي يكون

النموذج جيد



شكل (٣) اعتدالية الانحدار الخطي للتمكين النفسي على متغيرات البحث

ويتضح من الشكل السابق عند رسم المدرج التكراري للخطأ المعياري للانحدار الخطي

أن المتوسط يتقارب من الصفر، وأن الانحراف المعياري بلغ (٠,٩٩٨) وهو بذلك يتقارب من

(١) وهذا يعني أن الأخطاء تتوزع توزيعاً معيارياً.

وللتعرف على المعنوية الكلية لنموذج الانحدار تم إجراء F-Test لدى العينة الكلية، والجدول التالي يوضح قيم "F" لمعرفة دلالة التنبؤ.

جدول (٢٦) نتائج تحليل الانحدار لدرجات التمكين النفسى على متغيرات البحث (ن = ٥٠٢)

R Beta	test-F		test-t		B	المتغير المستقل
	مستوى الدلالة	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
-----			٠,٠٠١	١١,٣٠٨	٢٥,٠١	المقدار الثابت
٧٠٩.	٠,٥٨٩	٠,٠١	٣٥٧,٥٤	٢١,٢٥٦	١٤٢.	الذكاء الروحي
١٠٥.			٠,٠١	٣,١٥١	١٧٦.	التفكير الابتكارى

من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسى بمعلومية "الذكاء الروحي والتفكير الابتكارى لدى العينة الكلية بلغت (357.54)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسى تنبؤاً دال إحصائياً بمعلومية الذكاء الروحي والتفكير الابتكارى لدى أفراد العينة، وكان أكثر المتغيرين تأثيراً (الذكاء الروحي والتفكير الابتكارى) كما دلت عليه قيم بيتا (٠,٧٠٩، ٠,١٠٥) على الترتيب، وتفسر المتغيرات المدرجة مجتمعة ٥٨,٩ % من التباين الكلي للتمكين النفسى لدى أفراد العينة الكلية، وتعد هذه النسبة مقبولة، مما يؤكد إسهام الذكاء الروحي والتفكير الابتكارى في التمكين النفسى.

ويمكن صياغة المعادلة الشاملة للنموذج من خلال المتغيرات كالتالي :

درجة التمكين النفسى = قيمة الثابت + (قيمة B) X متغيرات البحث

درجة التمكين النفسى = ٢٥,٠١ قيمة الثابت + (٠,١٤٢) X الذكاء الروحي + (٠,١٧٦) X التفكير الابتكارى .

وهذا يعنى قبول الفرض ولم تعثر الباحثتان فى حدود علمهما على دراسة تناولت التنبؤ بالتمكين النفسى من خلال الذكاء الروحي والتفكير الابتكارى حتى أن الدراسة التى تناولت التنبؤ كانت عن إسهام التمكين النفسى والذكاء الروحي فى التنبؤ بالرضا الروحي وهى دراسة Kordzangeneh & Jayervand (2016) أو إسهام التمكين النفسى فى التنبؤ بالقدرة على الابتكار كدراسة Erturk(2012) والتى أشارت إلى إسهام بعدى المعنى والتأثير فى التنبؤ بالقدرة على الابتكار ودراسة Safizaden(2012) والتى أشارت إلى إسهام التمكين النفسى فى التنبؤ بالسلوك الابتكارى ودراسة تريح (٢٠١٨) والتى أشارت إلى إسهام بعدى التمكين

(المشاركة فى صنع القرار، التدريب والتعليم) فى التنبؤ بالسلوك الابداعى، وتفسر الباحثان إسهام الذكاء الروحى والتفكير الابتكارى فى التنبؤ بالتمكين النفسى بأن ذلك راجع إلى طبيعة العلاقة بين التمكين النفسى الذكاء الروحى والتفكير الابتكارى والتي سبق الإشارة إليها فى تفسير الفرض الثانى والثالث.

وتشير الباحثان إلى أن الذكاء الروحى بكل ما يتضمنه من قيم روحية يعمل على مساعدة الفرد على إنتاج بيئة داعمة إيجابية تؤدى إلى شعوره بمعنى وقيمة عمله وزيادة كفاءته لإنجاز ما يكلف به من مهام.

ويذكر Jain&Meena,(2013,12) أن الذكاء الروحى يساعد على الحفاظ على السلام الداخلى والخارجى والحب بغض النظر عن الظروف سواء أكانت ضغوط أو توترات أو صراعات حادة، فالذكاء الروحى يساعد الفرد على إدارة الصراع والتعايش السلمى فى المجتمع، كما يساعده على الاستقرار العاطفى وتحسين مستوى التكيف وإطلاق طاقات جديدة تجذبه دائماً إلى تحقيق النجاح فى حياته وعمله والشعور بالمعنى والقيمة فيما يفعله ومن ثم الشعور بالرفاهية النفسية، كما يعمل على مساعدته على استخدام مهاراته وخبراته من أجل التوافق مع نفسه ومجتمعه الذى ينتمى إليه ليجعل منه إنساناً مميزاً مختلفاً عن الآخرين.

ويرى كل من Bigdeloo & Bozorgi,(2016,210) أن الذكاء الروحى يعمل على مساعدة الفرد على حل المشكلات ومساعدة المؤسسة على الوصول لحلول جديدة وتحمل صعوبات الحياة ويؤدى انخفاض مستوى الذكاء الروحى إلى اتسام الفرد بكونه شخصية غير متطورة فضلاً عن انخفاض مستوى الكفاءة وعدم الرضا عن الحياة.

ويشير Rani et al.,(2013,47) إلى أن الذكاء الروحى يؤدى إلى زيادة الرفاهية النفسية والسعادة، فالذكاء الروحى بما يتضمنه من قدرات فطرية يعطى معنى وهدف لحياة الفرد مما يساعده على حل مشكلاته والتوفيق بين وجهات النظر المتعددة بطرق من شأنها تعزيز الأداء وتحقيق الأهداف والعيش فى الحياة بفاعلية.

ويرى العاسمى (٢٠١٦ : ٤٩٥) أن الذكاء الروحى يجعل الفرد أكثر صفاء وقدرة على تحليل الأحداث وفهمها بصورة واضحة فيراها على حقيقتها ومن ثم يتمكن من فهم الأمور بصورة أفضل والحكم عليها بشكل أدق.

وبالنسبة إلى إسهام التفكير الابتكارى فى التنبؤ بالتمكين النفسى فيرجع ذلك إلى طبيعة العلاقة بينهما حيث يعمل التمكين النفسى على تشجيع الأفراد للبحث عن طرق جديدة تشبع

الطاقة الكامنة لديهم وتحفزهم على الابتكار بغرض استمرارية المؤسسة على البقاء فى ظل التنافسية المعاصرة وفى ظل سعى العديد من المؤسسات التعليمية للعمل بنظام الجودة الشاملة (الدورى وصالح، ٢٠٠٩ : ٧١).

ويرى ملحم (٢٠٠٦ : ٦١) أن اتصاف مناخ العمل بالبيروقراطية، والرقابة الصارمة والتقييد بالقوانين والقواعد يجعلها بيئة عمل طاردة للكفاءات لأن الأفراد لن يتمكنوا من العمل بحرية واستقلالية وبالتالي يتدنى مستوى التفكير الإبداعي والابتكارى لديهم.

ويشير شوقى (٢٠١٣ : ٣٠٨) أن التمكين النفسى يؤدي إلى زيادة القدرة الإبداعية للأفراد وبالتالي القدرات الابتكارية للمنظمة ؛ فتمتع الموظفين بحرية التصرف والمخاطرة فى اتخاذ القرارات يولد لديهم شعورا بالحرية مما يؤدي إلى ظهور أفكار وأساليب ابداعية تخدم المنظمة والعاملين ومن ثم يرتقى مستوى الأداء.

الفرض الخامس : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذكور/ إناث على مقياس التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية.

وللتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثان اختبار (ت) لحساب الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذكور/ الإناث على مقياس التمكين النفسى ويوضح الجدول التالى نتائج اختبار (ت) لحساب الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة فى التمكين النفسى تبعا لمتغير النوع (ذكور/إناث).

جدول (٢٧) نتائج اختبارات لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة

البحث فى التمكين النفسى تبعا لمتغير النوع (ذكور/ إناث)

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
أهمية العمل	ذكور	٢٥٠	١٥,٢٨	٢,٥١	٤,٢٦٦	٠٠١.
	إناث	٢٥٢	١٤,٣٤	٢,٩٤		
الاستقلالية	ذكور	٢٥٠	١٩,٩١	٣,٤٧	٥,٢٦٥	٠٠١.
	إناث	٢٥٢	١٧,٩٧	٤,٦٨		
التأثير	ذكور	٢٥٠	٦,٩٠	١,٧٣	١٧٢.	٨٥٨. غير دالة
	إناث	٢٥٢	٦,٨٧	٢,١٣		
الكفاءة	ذكور	٢٥٠	٢٠,٤٣	٣,١٥	٦,٩٥٨	٠٠١.
	إناث	٢٥٢	١٨,٠٧	٤,٣٢		
الدرجة الكلية للتمكين النفسى	ذكور	٢٥٠	٦٢,٦٣	٩,٢٥	٥,٤٨٠	٠٠١.
	إناث	٢٥٢	٥٧,٢٦	١٢,٤١		

القيمة الجدولية لقيمة ت عند مستوى دلالة ٠,٠١ وبدرجات حرية ٥٠٠ = (٢,٥٠)، وعند (٠,٠٥) = (١,٩٧)

يتضح من الجدول السابق: أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) و أن متوسط درجات الذكور بلغ (٦٢,٦٣) في الدرجة الكلية للتمكين النفسي، بينما بلغ متوسط درجات الإناث (٥٧,٢٦)، وأن قيمة ت المحسوبة (٥,٤٨٠) أكبر من الجدولية عند مستوى (٠,٠١) حيث بلغت (٢,٥٠) مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات عينة البحث تبعاً لمتغير النوع (ذكور/ إناث) في التمكين النفسي بأبعاده والدرجة الكلية لصالح الذكور ما عدا بعد (التأثير) فقد تبين عدم وجود فروق بينهما.

وهذا يعنى رفض الفرض الصفري جزئياً وقبول الفرض البديل جزئياً وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المعانى وأخوارشيدة (٢٠٠٩) والحميدى (٢٠١٦) وتتفق جزئياً مع دراسة Wang&Zhang,(2012) والتي أشارت إلى وجود فروق في التمكين النفسى فى بُعدى (مهارة صنع القرار، سلوك المشاركة فى صنع القرار) لصالح الذكور، ودراسة الأسمر والهذلى (٢٠١٤) والتي أشارت إلى وجود فروق فى بُعدى (المشاركة فى صنع القرار والنمو المهنى) لصالح الذكور ودراسة حليم (٢٠١٧) والتي أشارت إلى وجود فروق فى بعد الكفاءة أحد أبعاد التمكين النفسى لصالح الذكور وتتعارض مع دراسة (Khammarnia et al.,2014) ودراسة (Zare et al., 2015) ودراسة شاهين (٢٠١٥) ودراسة النواجحة (٢٠١٦) ودراسة أبو عمرة وآخرون (٢٠١٧) ودراسة أمان (٢٠١٧) حيث أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى عدم وجود فروق فى التمكين النفسى ترجع إلى النوع (ذكور / إناث)، كما تتعارض مع دراسة (Yilmaz,2015) والتي أشارت إلى وجود فروق فى التمكين النفسى ترجع إلى النوع لصالح الإناث.

وتفسر الباحثان وجود فروق فى التمكين النفسى لصالح الذكور من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأن تلك الفروق راجعة إلى طبيعة المجتمع الشرقى وطبيعة السياق الاجتماعى المستمد شرعيته من القيم والعادات والتقاليد السائدة فى المجتمع الشرقى وأساليب التنشئة الاجتماعية والتي تربي الذكر منذ نعومة أظفاره على تحمل المسؤولية والاستقلالية مما يجعله يعطى اهتماماً لإيجاد معنى ومغزى لحياته من خلال توظيف كافة إمكانياته وقدراته ومهاراته فى سبيل تحقق أهدافه وبالتالي يصبح أكثر إدراكاً لمعنى وقيمة عمله.

وترى كل من الأسمر والهدلى (٢٠١٤ : ٣٤١) أن ارتفاع مستوى التمكين لدى الذكور يرجع إلى أن الصلاحيات الممنوحة للإناث قد تكون محدودة مقارنة بالذكور، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة بشكل كبير للذكور مقارنة بالإناث للمشاركة فى المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية وتولى المناصب القيادية فى الجامعة.

ويشير أبو طعمة وعاشور (٢٠١٥ : ٢٥٦) أن ارتفاع مستوى التمكين النفسى لدى الذكور يرجع إلى طبيعة الذكور ورغبتهم فى حب الظهور وإثبات الذات وأنهم جديرون بالعمل وتحمل المسؤولية أمام القيادات ؛ لذا فهم أكثر إدراكا لمعنى وقيمة عملهم وأكثر شعورا بالسيطرة والكفاءة وأكثر فعالية فى العملية التعليمية مقارنة بالإناث، فضلا عن ارتفاع مستوى الطموح لديهم لتولى المناصب الإدارية والقيادية مما يجعلهم أكثر اجتهادا وكفاءة وانجازا فى عملهم.

وترى حليم (٢٠١٧ : ١١١) أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من الذكور يتمتعون بعدم انشغالهم بمتطلبات أخرى أثناء أداء عملهم وهو ما يجعلهم يتقانون فى أدائه ويكرسون وقتهم فى مواجهة الصعوبات وإنجاز المهام الموكلة إليهم على أكمل وجه.

وتشير النواجحة (٢٠١٦ : ٣٠٦) إلى أن ارتفاع مستوى التمكين النفسى لدى الذكور يرجع إلى كون الإناث أقل قدرة على المواجهة والاختيار وتحمل المسؤولية الإدارية، وترتبط هذه النتيجة بالفكر السائد فى المجتمع والذى يحدد الأدوار والسلوك والمسؤوليات لكلا الجنسين. وتذكر الحميدى (٢٠١٦ : ٢٥٩) أن الإناث أكثر التزاما من الذكور باللوائح والقوانين والتعليمات مما يعيق تمكينهن النفسى فى مجال العمل.

وتفسر الباحثتان عدم وجود فروق بين الذكور والإناث فى بعد التأثير فيرجع إلى أن طبيعة بيئة العمل لدى كليهما متشابهة فى عدم افساح الحرية والمجال للمشاركة واتخاذ القرارات أو التأثير فيها.

الفرض السادس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس

ومعاونيهم ذوى الخبرة (أقل من ١٠) سنوات (من ١٠-٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما

فوق) على مقياس التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية

وللتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثتان تحليل التباين ويوضح الجدول التالى

نتائج تحليل التباين.

جدول (٢٨) نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في التمكن النفسي

بأبعاده في ضوء عدد سنوات الخبرة (أقل من ١٠) سنوات (من ١٠-٢٠) (من ٢١ فما فوق)

المستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
٠٠١.	١٥٤,٠٢٥	٧٤١,٦٨٨	٢ <input type="checkbox"/>	١٤٨٣,٣٧٥	بين المجموعات	<input type="checkbox"/> أهمية <input type="checkbox"/> العمل
		٤,٨١٥	٤٩٩ <input type="checkbox"/>	٢٤٠٢,٨٦٤	داخل المجموعات	
			٥٠١ <input type="checkbox"/>	٣٨٨٦,٢٣٩	المجموع	
٠٠١.	١٥٤,٧٢٨	١٧٢٠,٧٨٠	٢ <input type="checkbox"/>	٣٤٤١,٥٦٠	بين المجموعات	<input type="checkbox"/> الاستقلالية
		١١,١٢١	٤٩٩ <input type="checkbox"/>	٥٥٤٩,٥٢٦	داخل المجموعات	
			٥٠١ <input type="checkbox"/>	٨٩٩١,٠٨٦	المجموع	
٠٠١.	١٥٢,٧٢٠	٣٥٨,٧٦٣	٢ <input type="checkbox"/>	٧١٧,٥٢٦	بين المجموعات	<input type="checkbox"/> التأثير
		٢,٣٤٩	٤٩٩ <input type="checkbox"/>	١١٧٢,٢٢٧	داخل المجموعات	
			٥٠١ <input type="checkbox"/>	١٨٨٩,٧٥٣	المجموع	
٠٠١.	١٣٢,٣٤٥	١٣٧٠,٢٧٨	٢ <input type="checkbox"/>	٢٧٤٠,٥٥٧	بين المجموعات	<input type="checkbox"/> الكفاءة
		١٠,٢٧٦	٤٩٩ <input type="checkbox"/>	٥١٢٧,٨١٨	داخل المجموعات	
			٥٠١ <input type="checkbox"/>	٧٨٦٨,٣٧٥	المجموع	
٠٠١.	٢٣٥,٢٢٨	١٥٤٤٥,٧١	٢ <input type="checkbox"/>	٣٠٨٩١,٤٣٥	بين المجموعات	الدرجة الكلية للتمكن النفسي <input type="checkbox"/>
		٨	٤٩٩ <input type="checkbox"/>	٣٢٧٦٥,٦٥٠	داخل المجموعات	
		٦٥,٦٦٣	٥٠١ <input type="checkbox"/>	٦٣٦٥٧,٠٨٥	المجموع	

القيمة الجدولية لقيمة (ف) عند مستوى دلالة ٠,٠١ ودرجتي حرية (٢, ٤٩٩) = (٤,٧٥)،

وعند (٠,٠٥) = (٣,٠٦)

جدول (٢٩) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المجموعات في التمكين النفسى بأبعاده في ضوء عدد سنوات الخبرة (أقل من ١٠) (من ١٠-٢٠) (٢٠ فما فوق)

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أهمية العمل	أقل من ١٠	٢٢٥	١٣,١٤	٢,٥٧
	من ١٠-٢٠	١٢٣	١٥,٤٩	٢,٢٩
	٢١ فأكثر	١٤٤	١٧,١٢	١,٢٢
الاستقلالية	أقل من ١٠	٢٢٥	١٦,٣٧	٣,٩١
	من ١٠-٢٠	١٢٣	١٩,٦٤	٣,٢٣
	٢١ فأكثر	١٤٤	٢٢,٥١	٢,١٩
التأثير	أقل من ١٠	٢٢٥	٥,٧٢	١,٨٥
	من ١٠-٢٠	١٢٣	٧,١٩	١,٤٥
	٢١ فأكثر	١٤٤	٨,٥٢	٨٦٠
الكفاءة	أقل من ١٠	٢٢٥	١٧,١٤	٣,٦٦
	من ١٠-٢٠	١٢٣	١٩,٢٦	٣,٣٦
	٢١ فأكثر	١٤٤	٢٢,٦٨	٢,٠٥
الدرجة الكلية للتمكين النفسى	أقل من ١٠	٢٢٥	٥٢,٣٨	٩,٦٧
	من ١٠-٢٠	١٢٣	٦١,٦٠	٧,٧٥
	٢١ فأكثر	١٤٤	٧٠,٨٤	٤,٩٦

وللكشف عن اتجاه هذه الفروق استخدمت الباحثتان اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق

بين المجموعات والجدول التالى يوضح نتائج هذا الاختبار .

جدول (٣٠) نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات

فى مقياس التمكين النفسى في ضوء عدد سنوات الخبرة

البعد	المقياس	من ١٠-٢٠	٢١ فأكثر
أهمية العمل	أقل من ١٠	*٢,٣٥	*٣,٩٨
	من ١٠-٢٠	-----	*١,٦٢
الاستقلالية	أقل من ١٠	*٣,٢٦	*٦,١٣
	من ١٠-٢٠	-----	*٢,٨٧
التأثير	أقل من ١٠	*١,٤٧	*٢,٨٠
	من ١٠-٢٠	-----	*١,٣٣
الكفاءة	أقل من ١٠	*٢,١٣	*٥,٥٤
	من ١٠-٢٠	-----	*٣,٤١
الدرجة الكلية للتمكين النفسى	أقل من ١٠	*٩,٢١	*١٨,٤٦
	من ١٠-٢٠	-----	*٩,٢٤

يتضح من الجدول السابق باستخدام طريقة شيفيه للمقارنات البعدية أن اتجاه الفروق بالنسبة للتمكين النفسي بأبعاده في ضوء عدد سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات) من ١٠-٢٠ سنة (من ٢١ سنة فما فوق) كانت لصالح ٢١ سنة فأكثر.

وهذا يعنى رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Wang&Zhang(2012) ودراسة صالح (٢٠١٣) والتي أشارت إلى وجود فروق في التمكين الإدارى ترجع إلى الخبرة لصالح الأكثر خبرة ودراسة Ibrahim et al.,(2014) والتي أشارت إلى وجود فروق في التمكين النفسى ترجع إلى الخبرة ودراسة Yilmas(2015) والتي أشارت إلى وجود فروق في التمكين لصالح الأكثر خبرة وتتعارض وتتفق مع دراسة Paramanandam(2013) حيث تتفق معها في وجود فروق في التمكين النفسى ترجع إلى الخبرة وتتعارض معها حيث كانت الفروق لصالح الأقل من ١٠ سنوات خبرة مقارنة (١٠-١٥) سنة و (١٥) سنة فما فوق، وتتفق جزئيا مع دراسة حليم (٢٠١٧) والتي أشارت إلى وجود فروق في التمكين النفسى ترجع إلى عدد سنوات الخبرة في أبعاد (الكفاءة، التقرير الذاتى، التأثير) وتتعارض معها في عدم وجود فروق في بعد المعنى، كما تتعارض مع دراسة العمرى (٢٠١١) ودراسة Zare et al., (2015) ودراسة شاهين (٢٠١٥) ودراسة الحميدى (٢٠١٦) ودراسة Durrah et al., (2014) حيث أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى عدم وجود فروق في التمكين النفسى ترجع إلى عدد سنوات الخبرة.

وتفسر الباحثان وجود فروق في التمكين النفسى ترجع إلى عدد سنوات الخبرة لصالح ٢١ سنة فما فوق بأنه كلما ازدادت عدد سنوات الخبرة كلما أصبح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم أكثر قدرة على التعامل مع النظم الإدارية المختلفة فضلا عن امتلاكهم العديد من المهارات والخبرات والكفايات المهنية اللازمة لأداء عملهم بدرجة عالية من الكفاءة وتحقيق أهدافهم، كما أن زيادة عدد سنوات الخبرة يكون بمثابة تحفيز معنوى يجعل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم أكثر إدراكا لمعنى وقيمة العمل وأكثر تفهما لطبيعته وأكثر إحساسا بالمسؤولية وثقة في قدراتهم وكفاءة على الأداء بفاعلية فضلا عن قدرتهم على عقد علاقات اجتماعية إيجابية مع زملائهم ورؤسائهم وطلابهم مما يؤدي إلى زيادة الارتباط العاطفى بينهم وبين بيئة العمل ويتبع هذا الرضا بالالتزام الوظيفى والانتماء والانخراط في العمل بقوة وكفاءة.

وترى حليم (٢٠١٧: ١١٢) أنه كلما ازدادت سنوات الخبرة كلما أصبح عضو هيئة التدريس له تأثير وكفاءة واستقلالية كبيرة في أداء الأعمال المكلف بها بكفاءة واقتدار.

ويرى النواحة (٢٠١٦ : ٣٠٧) أن زيادة سنوات الخبرة ترتبط بدرجات الكفاءة والاختيار وحسن التصرف فى المواقف التربوية المختلفة والتأثير فى الآخرين ويرجع ذلك إلى دور وأهمية الخبرة فى زيادة الفعالية للقائمين بالتدريس عن طريق تحسين كفايتهم الإنتاجية ورفع مستوى أدائهم وتنمية قدراتهم وتجديد معلوماتهم وخبراتهم لمواجهة التطورات التربوية والتعليمية مما يؤدي إلى زيادة الشعور بمعنى الحياة وأهميتها.

الفرض السابع : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوى الفئة العمرية (أقل من ٣٦) عاما (من ٣٦-٤٩) عاما من (٥٠ عاما فأكثر) على مقياس التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية.

وللتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثان تحليل التباين ويوضح الجدول التالى

نتائج تحليل التباين.

جدول (٣١) نتائج تحليل التباين الأحادى بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث

فى التمكين النفسى بأبعاده تبعا لمتغير العمر (أقل من ٣٦) ، (من ٣٦-٤٩) من (٥٠ فأكثر)

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
٠٠١.	١٢٦,٢٩١	٦٥٢,٠١٨	٢	١٣٠٦,٠٣٧	بين المجموعات	أهمية العمل
		٥,١٧١	٤٩٩	٢٥٨٠,٢٠٢	داخل المجموعات	
			٥٠١	٣٨٨٦,٢٣٩	المجموع	
٠٠١.	١٠٨,٤٨٠	١٣٦٢,٣٠٥	٢	٢٧٢٤,٦١٠	بين المجموعات	الاستقلالية
		١٢,٥٥٨	٤٩٩	٦٢٦٦,٤٧٦	داخل المجموعات	
			٥٠١	٨٩٩١,٠٨٦	المجموع	
٠٠١.	٩١,٢٨٣	٢٥٣,٠٩٧	٢	٥٠٦,١٩٤	بين المجموعات	التأثير
		٢,٧٧٣	٤٩٩	١٣٨٣,٥٥٩	داخل المجموعات	
			٥٠١	١٨٨٩,٧٥٣	المجموع	
٠٠١.	١١٠,٤٨٩	١٢٠٧,٤٩٥	٢	٢٤١٤,٩٩١	بين المجموعات	الكفاءة
		١٠,٩٢٩	٤٩٩	٥٤٥٣,٣٨٤	داخل المجموعات	
			٥٠١	٧٨٦٨,٣٧٥	المجموع	
٠٠١.	١٦٥,٢٩٢	١٢٦٨٨,١٠٦	٢	٢٥٣٧٦,٢١١	بين المجموعات	الدرجة الكلية للتمكين النفسى
		٧٦,٧١٥	٤٩٩	٣٨٢٨٠,٨٧٤	داخل المجموعات	
			٥٠١	٦٣٦٥٧,٠٨٥	المجموع	

القيمة الجدولية لقيمة (ف) عند مستوى دلالة ٠,٠١ ودرجتي حرية (٢, ٤٩٩) = (٤,٧٥)،

وعند (٠,٠٥) = (٣,٠٦)

جدول (٣٢) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المجموعات في التمكن النفسي بأبعاده في ضوء متغير العمر (أقل من ٣٦ عاماً، (من ٣٦-٤٩) عاماً من (٥٠ فأكثر)).

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أهمية العمل	أقل من ٣٦	٢٦٠	١٢,٣٧	٢,٦٣
	٣٦-٤٩	١١٦	١٥,٧٢	٢,٣١
	٥٠ فأكثر	١٢٦	١٧,١٢	١,١٥
الاستقلالية	أقل من ٣٦	٢٦٠	١٧,٠٣	٤,٠٣
	٣٦-٤٩	١١٦	١٩,١٣	٣,٦١
	٥٠ فأكثر	١٢٦	٢٢,٦٩	٢,١٠
التأثير	أقل من ٣٦	٢٦٠	٦,٠٠	١,٨٥
	٣٦-٤٩	١١٦	٧,٢٠	١,٨٢
	٥٠ فأكثر	١٢٦	٨,٤١	٩١٤.
الكفاءة	أقل من ٣٦	٢٦٠	١٧,٣٣	٣,٦٦
	٣٦-٤٩	١١٦	١٩,٩١	٣,٤٧
	٥٠ فأكثر	١٢٦	٢٢,٥٩	٢,١٥
الدرجة الكلية للتمكن النفسي	أقل من ٣٦	٢٦٠	٥٣,٧٥	٩,٧٦
	٣٦-٤٩	١١٦	٦١,٩٨	٩,٥١
	٥٠ فأكثر	١٢٦	٧٠,٨٢	٥,٠٣

وللكشف عن اتجاه هذه الفروق استخدمت الباحثتان اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق

بين المجموعات والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول (٣٣) نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات

في مقياس التمكن النفسي في ضوء متغير العمر

البعد	القياس	٣٦-٤٩	٥٠ فأكثر
أهمية العمل	أقل من ٣٦	*٢,٣٤	*٣,٧٥
	٣٦-٤٩	-----	*١,٤٠
الاستقلالية	أقل من ٣٦	*٢,١١	*٥,٦٥
	٣٦-٤٩	-----	*٣,٥٥
التأثير	أقل من ٣٦	*١,١٩	٢,٤٠*
	٣٦-٤٩	-----	*١,٢٠
الكفاءة	أقل من ٣٦	*٢,٥٧	*٥,٢٦
	٣٦-٤٩	-----	*٢,٦٨
الدرجة الكلية للتمكن النفسي	أقل من ٣٦	*٨,٢٣	*١٧,٠٧
	٣٦-٤٩	-----	*٨,٨٤

يتضح من جدول السابق باستخدام طريقة شيفيه للمقارنات البعدية أن اتجاه الفروق بالنسبة للتمكين النفسى بأبعاده تبعاً لمتغير العمر (أقل من ٣٦) عاماً ، (من ٣٦-٤٩) من (٥٠ عاماً فأكثر) كانت لصالح ٥٠ عاماً فأكثر. وهذا يعنى رفض الفرض الصفرى وقبول الفرض البديل وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Ibrahim et al.,(2014) ودراسة Yilmaz(2015) ودراسة Sumter (2016) وتتفق وتتعارض مع ودراسة العطوى ومرعى (٢٠١٨) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق إلا أن الفروق كانت لصالح الفئة العمرية (٣٠-٣٦) عاماً ودراسة العمرى(٢٠١١) حيث كانت الفروق لصالح الفئة العمرية (٤٠-٤٤) عاماً ودراسة Wang&Zhang(2012) فقد كانت الفروق لصالح الفئات العمرية (٢٦-٣٠) عاماً ، (٣١-٣٥) ، (٣٦-٤٠) عاماً فى أبعاد التمكين النفسى (فاعلية الذات، الحالة، مهارات التواصل، سلوك المشاركة فى صنع القرار، سلوك التأثير على التدريس) مقارنة بالفئة العمرية (٢١-٢٥) عاماً ودراسة Paramanandam(2013) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق إلا أن الفروق كانت لصالح الفئة العمرية (٢٠-٣٠) عاماً مقارنة بالفئات الأخرى(٣٠-٤٠) ، (٤٠-٥٠) عاماً وتتعارض مع دراسة Khammarnia et al.,(2014) ودراسة حليم (٢٠١٧) حيث أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق فى التمكين النفسى ترجع إلى العمر.

وتفسر الباحثان وجود فروق فى التمكين النفسى ترجع إلى العمر لصالح الفئة العمرية (٥٠ عاماً فما فوق) بأن تلك الفروق راجعة إلى أن زيادة العمر تؤدي إلى زيادة شعور أعضاء هيئة التدريس بأنهم قادرون وبكفاءة على أداء عملهم بشكل جيد ولديهم الاستقلالية لاتخاذ القرارات حول طبيعة عملهم وكيفية أدائه وأصبحوا يشعرون بمزيد من السيطرة والتأثير على بيئة العمل وهذه المشاعر تؤدي إلى مزيد من المشاعر الإيجابية تجاه العمل مع ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية وهو ما يؤدي فى إلى ارتفاع مستوى التمكين لديهم.

ويرى Sumter(2016m26) أن زيادة العمر تؤدي إلى زيادة شعور الموظفين الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من التمكين النفسى بالاستقلالية فى اتخاذ القرارات حول طبيعة عملهم وتأثيرهم على النتائج التنظيمية والاستراتيجية أو الإدارية أو العملية فى بيئة عملهم مما يؤدي إلى مزيد من الرفاهية النفسية المرتبطة بالعمل.

الفرض الثامن: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوى الرتبة الأكاديمية (معيد ومدرس مساعد) و (مدرس) و (أستاذ مساعد وأستاذ) على مقياس التمكين النفسى بأبعاده والدرجة الكلية.

وللتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثان تحليل التباين ويوضح الجدول التالي

نتائج تحليل التباين

جدول (٣٤) نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في التمكين النفسى بأبعاده تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية (معيد ومدرس مساعد) و (مدرس) و (أستاذ مساعد وأستاذ)

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
٠٠١.	٢١٠,٦٠٦ □	٨٨٩,٤٣٢ □	٢ □	١٧٧٨,٨٦٤ □	بين المجموعات	□ أهمية العمل
		٤,٢٢٣ □	٤٩٩ □	٢١٠٧,٣٧٥ □	داخل المجموعات	
			٥٠١ □	٢٨٨٦,٢٣٩ □	المجموع	
٠٠١.	٢٥٢,٢٣٩ □	٢٢٦٠,٠٤٢ □	٢ □	٤٥٢٠,٠٨٥ □	بين المجموعات	□ الاستقلالية
		٨,٩٦٠ □	٤٩٩ □	٤٤٧١,٠٠١ □	داخل المجموعات	
			٥٠١ □	٨٩٩١,٠٨٦ □	المجموع	
٠٠١.	٢٠٧,٥٠٤ □	٤٢٩,٠٢٤ □	٢ □	٨٥٨,٠٤٩ □	بين المجموعات	□ التأثير
		٢,٠٦٨ □	٤٩٩ □	١٠٣١,٧٠٤ □	داخل المجموعات	
			٥٠١ □	١٨٨٩,٧٥٣ □	المجموع	
٠٠١.	٢٢٦,٨٥٨ □	١٨٧٣,٥٩٤ □	٢ □	٣٧٤٧,١٨٩ □	بين المجموعات	□ الكفاءة
		٨,٢٥٩ □	٤٩٩ □	٤١٢١,١٨٦ □	داخل المجموعات	
			٥٠١ □	٧٨٦٨,٣٧٥ □	المجموع	
٠٠١.	٤١٧,٧٧٦ □	١٩٩٢٧,٥٨٤ □	٢ □	٣٩٨٥٥,١٦٨ □	بين المجموعات	الدرجة الكلية □ للتمكين □ النفسى
		٤٧,٦٩٩ □	٤٩٩ □	٢٣٨٠١,٩١٨ □	داخل المجموعات	
			٥٠١ □	٦٣٦٥٧,٠٨٦ □	المجموع	

القيمة الجدولية لقيمة (ف) عند مستوى دلالة ٠,٠١ وبدرجتي حرية (٢, ٤٩٩) = (٤,٧٥)، وعند
(٠,٠٥) = (٣,٠٦)

جدول (٣٥) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المجموعات في التمكين النفسى تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية (معيد ومدرس مساعد) (مدرس) و(أستاذ مساعد وأستاذ)

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أهمية العمل	معيد - مدرس مساعد	٢١٨	١٢,٨١	٢,٥١
	مدرس	١٢٢	١٥,٥٤	٢,٠٠
	أستاذ مساعد / أستاذ	١٦٢	١٧,٠٩	١,٢٥
الاستقلالية	معيد - مدرس مساعد	٢١٨	١٥,٦٦	٣,٥٣
	مدرس	١٢٢	٢٠,٠٧	٢,٧٨
	أستاذ مساعد / أستاذ	١٦٢	٢٢,٤٨	٢,٢٥
التأثير	معيد - مدرس مساعد	٢١٨	٥,٤٤	١,٧٤
	مدرس	١٢٢	٧,٥١	١,١٧
	أستاذ مساعد / أستاذ	١٦٢	٨,٣٦	١,١١
الكفاءة	معيد - مدرس مساعد	٢١٨	١٦,٣٧	٣,٤٦
	مدرس	١٢٢	١٩,٨٣	٢,٦٢
	أستاذ مساعد / أستاذ	١٦٢	٢٢,٦٧	٢,٠٦
الدرجة الكلية للتمكين النفسى	معيد - مدرس مساعد	٢١٨	٥٠,٣٠	٨,٤٨
	مدرس	١٢٢	٦٢,٩٦	٥,٦٤
	أستاذ مساعد / أستاذ	١٦٢	٧٠,٦٢	٥,١٧

وللكشف عن اتجاه هذه الفروق استخدمت الباحثتان اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق

بين المجموعات يوضح الجدول التالى نتائج هذا الاختبار.

جدول (٣٦) نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات فى مقياس

التمكين النفسى فى ضوء متغير الرتبة الأكاديمية

البعد	المقياس	مدرس	أستاذ مساعد / أستاذ
أهمية العمل	معيد - مدرس مساعد	*٢,٧٢	*٤,٢٨
	مدرس	-----	*١,٥٥
الاستقلالية	معيد - مدرس مساعد	*٤,٤٠	*٦,٨١
	مدرس	-----	*٢,٤٠
التأثير	معيد - مدرس مساعد	*٢,٠٧	*٢,٩٢
	مدرس	-----	*٨٤٧.
الكفاءة	معيد - مدرس مساعد	*٣,٤٥	*٦,٣٠
	مدرس	-----	*٢,٨٤
الدرجة الكلية للتمكين النفسى	معيد - مدرس مساعد	*١٢,٦٦	*٢٠,٣٢
	مدرس	-----	*٧,٦٥

يتضح من الجدول السابق باستخدام طريقة شيفيه للمقارنات البعدية أن اتجاه الفروق بالنسبة للتمكين النفسي بأبعاده تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (معيد ومدرس مساعد) و (مدرس) و (أستاذ مساعد وأستاذ) كانت لصالح أستاذ مساعد وأستاذ.

وهذا يعنى رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة حليم (٢٠١٧) والتي أشارت إلى وجود فروق فى التمكين النفسى ترجع إلى الرتبة الأكاديمية لصالح أستاذ مساعد وأستاذ فما فوق فى بعد التأثير فقط وتتعارض معها حيث أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى الأبعاد الثلاثة (المعنى، الكفاءة، التقرير الذاتى) ودراسة العطوى ومرعى (٢٠١٨) والتي أشارت إلى وجود فروق فى بعد التحفيز لصالح فئة رئيس القسم وتتعارض معها فى عدم وجود فروق فى باقى أبعاد التمكين النفسى وتتعارض مع دراسة الحميدى (٢٠١٦) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق فى التمكين ترجع إلى الرتبة الأكاديمية.

وتفسر الباحثان وجود فروق فى التمكين النفسى ترجع إلى الرتبة الأكاديمية لصالح أستاذ مساعد - وأستاذ بأن ذلك راجع إلى تمتع أصحاب تلك الفئة بالنضج المهني بالمهارات والخبرات التي تؤهلهم لأداء العمل بكفاءة، ويمكن القول أنه كلما ارتقى عضو هيئة التدريس أكاديمياً وعلمياً كلما ازداد شعوره بالحرية والاستقلالية والكفاءة فى عمله وتأديته بالطريقة التي يريدها وقد يرجع ذلك أيضاً إلى قرب تلك الفئة من الجهاز الإداري أو لتولى بعضهم مناصباً إدارياً واشتراكهم بحكم رتبهم فى صنع القرار أو التأثير فيه أو فى التطورات التي تحدث على مستوى قسمهم أو كليتهم.

وترى الأسمر والهدلى (٢٠١٤: ٣٤٤) أن وجود فروق فى التمكين لصالح الرتبة الأكاديمية الأعلى يرجع إلى تمتع هذه الفئة بقدر كبير من العلم والمعرفة، كما أن لديهم رصيذاً هائلاً من الخبرات المتراكمة عبر سنوات عملهم فى المجال الأكاديمي والبحث العلمى مقارنة بالفئة الأقل رتبة مما يمنحهم مكانة اجتماعية مميزة وبالتالي تكون آرائهم محل تقدير واحترام من قبل رؤسائهم وزملائهم وطلابهم وبالتالي يتم منحهم حرية أكبر بشأن كيفية أداء عملهم.

الفرض التاسع : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذكور/ الإناث على مقياس الذكاء الروحي بأبعاده والدرجة الكلية .

وللتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثان اختبار (ت) لحساب الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذكور/ الإناث على مقياس الذكاء الروحي

ويوضح الجدول التالى نتائج اختبار (ت) لحساب الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الذكاء الروحى تبعا لمتغير النوع (ذكور/ إناث).

جدول (٢٧) نتائج اختبار ت بين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث فى الذكاء الروحى تبعا لمتغير النوع (ذكور/ إناث)

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الوعي	ذكور	٢٥٠	٢٩,٦٩	٦,١٧	٤,٠٠٤	٠٠١.
	إناث	٢٥٢	٢٧,٠٠	٨,٦٦		
السمو	ذكور	٢٥٠	٣٢,٨٤	٨,٣٤	٣,٩٠٠	٠٠١.
	إناث	٢٥٢	٢٩,٤٧	١٠,٨٧		
النعمة	ذكور	٢٥٠	٣٩,٩٧	٨,٨٢	٥,٣٨٠	٠٠١.
	إناث	٢٥٢	٣٤,٥٩	١٣,٢٩		
المعنى	ذكور	٢٥٠	٣٠,٥٩	٧,١٤	٦,٢٨٢	٠٠١.
	إناث	٢٥٢	٢٥,٨٠	٩,٧١		
الممارسة الروحية	ذكور	٢٥٠	٤٠,٢٣	١١,٧١	٥,٦٨٢	٠٠١.
	إناث	٢٥٢	٣٤,١٥	١٢,٣٥		
الحنو علي الذات	ذكور	٢٥٠	٢٩,١٨	٩,١٧	٤,٢٦٢	٠٠١.
	إناث	٢٥٢	٢٥,٦٦	٩,٢٣		
الدرجة الكلية للذكاء الروحى	ذكور	٢٥٠	٢٠٢,٥٢	٤٨,٠١	٥,٢٨٢	٠٠١.
	إناث	٢٥٢	١٧٦,٦٨	٦٠,٧٨		

القيمة الجدولية لقيمة ت عند مستوى دلالة ٠,٠١ وبدرجات حرية ٥٠٠ = (٢,٥٠)، وعند

$$(٠,٠٥) = (١,٩٧)$$

يتضح من الجدول السابق: أن قيمة (ت) دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١) و أن متوسط درجات الذكور بلغ (٢٠٢,٥٢) في الدرجة الكلية للذكاء الروحى، بينما بلغ متوسط درجات الإناث (١٧٦,٦٨)، وقد بلغت قيمة ت المحسوبة (٥,٢٨٢) وهى أكبر من الجدولية عند مستوى (٠,٠١) والتي بلغت (٢,٥٠) مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة البحث تبعا لمتغير النوع (ذكور/ إناث) في الذكاء الروحى بأبعاده والدرجة الكلية لصالح الذكور، وهذا يعنى رفض الصفري وقبول الفرض البديل.

نظرا لعدم وجود دراسات عربية أو أجنبية فى حدود اطلاع الباحثان تناولت الفروق فى الذكاء الروحى تبعا للمتغيرات (النوع، الخبرة، العمر، والرتبة الأكاديمية) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فإن الباحثين تناولتا الفروق فى الذكاء الروحى فى ضوء المتغيرات سابقة الذكر بعض النظر عن العينة.

وتتفق نتيجة البحث الحالي مع دراسة (Nazam(2014) والتي أشارت إلى وجود فروق لصالح الذكور وتتفق جزئياً مع دراسة أحمد(٢٠٠٤) ودراسة فضل (٢٠١٥) حيث أشارت نتائج كلتا الدراستين إلى وجود فروق في بعد الاندماج في سلوك الفضيلة (أحد أبعاد الذكاء الروحي) لصالح الذكور ودراسة المصري (٢٠١٧) والتي أشارت إلى وجود فروق في الذكاء الروحي لصالح الذكور في الدرجة الكلية وبعدي (المقدرة على التسامى والوعي) وتتعارض معها في عدم وجود فروق في (بُعدي إيجاد المعنى والامتثال)، كما تتعارض مع دراسة خريسات (٢٠١٤) ودراسة عابدين (٢٠١٢) ودراسة (Sahebalzamani et al.,(2013) ودراسة Kaur(2013) ودراسة الربيع(٢٠١٤) ودراسة العطيّات (٢٠١٤) ودراسة العبيدي(٢٠١٥) ودراسة عبد الجواد وحسين (٢٠١٥) ودراسة الطلاع (٢٠١٦) ودراسة الطراونة والمطارنة (٢٠١٧) ودراسة (Kushwaha(2014) ودراسة (Sharma&Sharma(2014) ودراسة (Zhaleh&Ghonsooly(2017) ودراسة (Saranya&Sangeetha(2017) ودراسة (Kumari & Chahal (2017) حيث أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى عدم وجود فروق في الذكاء الروحي ترجع إلى النوع، كما تتعارض مع دراستي أرنوط (٢٠٠٧) و(٢٠٠٨) ودراسة سعادة وجمال (٢٠١٤) ودراسة (Madhumathi&Suparna(2017) ودراسة (Zalawadia(2017) حيث أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى وجود فروق في الذكاء الروحي لصالح الإناث ودراسة فضل (٢٠١٥) والتي أشارت إلى وجود فروق في الدرجة الكلية للذكاء الروحي وبعض الأبعاد (الدخول في حالات روحانية عالية، استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات، بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض، التسامى) لصالح الإناث.

وتفسر الباحثان وجود فروق في الذكاء الروحي ترجع إلى النوع (ذكور / إناث) لصالح الذكور بأن تلك الفروق راجعة إلى طبيعة المجتمع المصري وما يحمله من قيم وعادات وتقاليد بالإضافة إلى أساليب التنشئة الاجتماعية والتي تربي الذكر منذ صغره على الذهاب إلى المسجد لأداء الصلوات مع والده كصلاة الجمعة، وصلاة العيدين وصلاة التراويح وحضور الاحتفالات والمناسبات الدينية، وعلى الإيثار وتقديم يد العون للآخرين فيجعله هذا أكثر ارتباطاً بخالقه ويلجأ إليه في السراء والضراء ويحمده ويجله على كل نعمه ويصبح أكثر تأملاً في ملكوت الخالق وإبداعات صنعه، مما يجعله يشعر بالرضا والسعادة، وبالإضافة إلى طبيعة المجتمع وثقافته والتي غالباً ما تشجع الذكر على الاستقلالية والانفتاح والتصرف بحرية والخروج والتزاور وعقد علاقات اجتماعية، بالإضافة إلى الطبيعة السيكولوجية والبيولوجية للذكور والتي تجعلهم أكثر من الإناث في: تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات والتكيف مع الضغوط والتحكم في انفعالاته وحل المشكلات

والتفكير الناقد والمرونة فى التعامل والواقعية والحكمة والذكاء، كما أنهم وأكثر وعياً بذواتهم وأكثر شفافية وروحية وصفاء وهو ما أدى إلى وجود فروق لصالح الذكور.

الفرض العاشر: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوى الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠-٢٠ سنة، من ٢١ سنة فأكثر) على مقياس الذكاء الروحى بأبعاده والدرجة الكلية.

وللتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثتان تحليل التباين ويوضح الجدول التالى نتائج تحليل التباين.

جدول (٢٨) نتائج تحليل التباين الأحادى بين متوسطات درجات عينة البحث في الذكاء الروحى بأبعاده تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠-٢٠ سنة، من ٢١ فأكثر).

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الوعي	بين المجموعات	٩٧٦١,٩١٦	٢	٤٨٨٠,٩٥٨	١٢٤,٨٠٨	٠,٠١
	داخل المجموعات	١٩٥١٤,٨٣٥	٤٩٩	٣٩,١٠٨		
	المجموع	٢٩٢٧٦,٧٥١	٥٠١			
السمو	بين المجموعات	١٥٦٨٧,٠٣٣	٢	٧٨٤٣,٥١٦	١١٩,٤٦٥	٠,٠١
	داخل المجموعات	٣٢٧٦٢,١٥٦	٤٩٩	٦٥,٦٥٦		
	المجموع	٤٨٤٤٩,١٨٩	٥٠١			
النعمة	بين المجموعات	٢٠٤٢٧,٠١٧	٢	١٠٢١٣,٥٠٨	١٠٨,٥٠٥	٠,٠١
	داخل المجموعات	٤٦٩٧٠,٥٩٥	٤٩٩	٩٤,١٢٩		
	المجموع	٦٧٣٩٧,٦١٢	٥٠١			
المعنى	بين المجموعات	١٢٦٥٨,٨٣٩	٢	٦٣٢٩,٤٢٠	١١٨,٥٣٠	٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٦٦٤٦,١٨٣	٤٩٩	٥٣,٣٩٩		
	المجموع	٣٩٣٠٥,٠٢٢	٥٠١			
الممارسة الروحية	بين المجموعات	٢٧٢٧١,٣٤٠	٢	١٣٦٣٥,٦٧٠	١٣٦,٤١٧	٠,٠١
	داخل المجموعات	٤٩٨٧٧,٨٠٠	٤٩٩	٩٩,٩٥٦		
	المجموع	٧٧١٤٩,١٣٩	٥٠١			
الحنو على الذات	بين المجموعات	١٧٥٧٨,٨١٧	٢	٨٧٨٩,٤٠٩	١٦٣,٦٣٤	٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٦٨٠٣,١٦٩	٤٩٩	٥٣,٧١٤		
	المجموع	٤٤٣٨١,٩٨٦	٥٠١			
الدرجة الكلية للذكاء الروحى	بين المجموعات	٦٠٢٤٩٢,٥١١	٢	٣٠١٢٤٦,٢٥٥	١٥٢,٩٤٨	٠,٠١
	داخل المجموعات	٩٨٢٨٣١,٤٢٧	٤٩٩	١٩٦٩,٦٠٢		
	المجموع	١٥٨٥٣٢٣,٩٣٨	٥٠١			

القيمة الجدولية لقيمة (ف) عند مستوى دلالة ٠,٠١ وبدرجتي حرية (٢، ٤٩٩) = (٤,٧٥)،

وعند (٠,٠٥) = (٣,٠٦)

جدول (٣٩) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات مجموعات البحث في الذكاء الروحي

تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠-٢٠ سنة، ٢١ سنة فأكثر)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة	البعد
٧,٥٧	٢٣,٩٢	٢٣٥	أقل من ١٠	الوعي
٥,٧١	٢٩,٩٩	١٢٣	من ١٠-٢٠	
٣,٨٣	٣٤,١٣	١٤٤	٢١ فأكثر	
٩,٥٩	٢٥,٦٠	٢٣٥	أقل من ١٠	السمو
٧,٥٣	٣٣,٠١	١٢٣	من ١٠-٢٠	
٥,٤٦	٣٨,٦١	١٤٤	٢١ فأكثر	
١١,١٨	٣١,٠٣	٢٣٥	أقل من ١٠	النعمة
٨,٨٣	٣٨,٩٨	١٢٣	من ١٠-٢٠	
٧,٥٦	٤٥,٩٨	١٤٤	٢١ فأكثر	
٨,٣٦	٢٣,٤٢	٢٣٥	أقل من ١٠	المعنى
٧,٣٥	٢٩,٠٠	١٢٣	من ١٠-٢٠	
٥,٠٧	٣٥,٢٧	١٤٤	٢١ فأكثر	
١١,٢٥	٣٠,٢٧	٢٣٥	أقل من ١٠	الممارسات الروحية
١٠,٨٥	٣٨,٠٦	١٢٣	من ١٠-٢٠	
٦,٣٨	٤٧,٧٠	١٤٤	٢١ فأكثر	
٨,٤٥	٢١,٦٦	٢٣٥	أقل من ١٠	الحنوعلى الذات
٧,٣٩	٢٨,٨٧	١٢٣	من ١٠-٢٠	
٤,٨٧	٣٥,٥٥	١٤٤	٢١ فأكثر	
٥٢,٩٠	١٥٥,٩٢	٢٣٥	أقل من ١٠	الدرجة الكلية للذكاء الروحي
٤١,٧٦	١٩٧,٩٣	١٢٣	من ١٠-٢٠	
٢٨,٣٧	٢٣٧,٢٨	١٤٤	٢١ فأكثر	

وللكشف عن اتجاه هذه الفروق استخدمت الباحثتان اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق

بين المجموعات وجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول (٤٠) نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات فى مقياس الذكاء الروحي تبعا لمتغير الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠-٢٠ سنة، ٢١ سنة فأكثر).

البعد	القياس	من ١٠-٢٠	٢١ فأكثر
الوعي	أقل من ١٠	*٦,٠٦	*١٠,٢١
	من ١٠-٢٠	-----	*٤,١٤
السمو	أقل من ١٠	*٧,٤١	*١٣,٠١
	من ١٠-٢٠	-----	*٥,٦٠
النعمة	أقل من ١٠	*٧,٩٤	*١٤,٩٤
	من ١٠-٢٠	-----	*٧,٠٠
المعنى	أقل من ١٠	*٥,٥٧	*١١,٨٥
	من ١٠-٢٠	-----	*٦,٢٧
الممارسات الروحية	أقل من ١٠	*٧,٧٩	*١٧,٤٣
	من ١٠-٢٠	-----	*٩,٦٤
الحنوعلى الذات	أقل من ١٠	*٧,٢١	*١٣,٨٩
	من ١٠-٢٠	-----	*٦,٦٧
الدرجة الكلية للذكاء الروحي	أقل من ١٠	*٤٢,٠١	*٨١,٣٦
	من ١٠-٢٠	-----	*٣٩,٣٤

يتضح من الجدول السابق باستخدام طريقة شيفيه للمقارنات البعدية أن اتجاه الفروق بالنسبة للذكاء الروحي بأبعاده والدرجة الكلية تبعا لمتغير الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠-٢٠ سنة، ٢١ فأكثر). كانت لصالح 21 سنة فأكثر.

وهذا يعنى رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الجواد وحسين (٢٠١٥) والتي أشارت إلى وجود فروق فى الذكاء الروحي ترجع إلى عدد سنوات الخبرة لصالح ٦-١٠ سنوات مقارنة بمن لديهم عدد سنوات خبرة من ١-٥ ودراسة Silingiene&Skერიene(2015) والتي أشارت إلى وجود فروق فى الذكاء الروحي لصالح من لديهم عدد سنوات من الخبرة من ٣١-٤٠ عاما فما فوق، وتتعارض مع دراسة Sharma&Sharma(2014) ودراسة Kumari &Chahal(2017) حيث أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق فى الذكاء الروحي ترجع إلى الخبرة، كما تتفق مع دراسة

المصري (٢٠١٧) والتي أشارت إلى وجود فروق فى الذكاء لصالح المتمتعين بخبرة أكثر من (١٠) سنوات فى بُعدى (المقدرة على التسامى والوعى) وتتعارض معها فى وجود فروق فى الذكاء الروحى لصالح الذين لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات فى بُعدى إيجاد المعنى والامتنان. وتفسر الباحثتان وجود فروق فى الذكاء الروحى ترجع إلى الخبرة لأن الخبرة تعد أحد العوامل المؤثرة فى إحداث استجابة بين ذوى الخبرة من فئات متعددة فى الذكاء الروحى فكلما ازدادت عدد سنوات الخبرة كلما أصبح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم أكثر إدراكا لمعنى الحياة واستبصارا بالأمر من حولهم وأكثر قدرة على التكيف مع بيئة العمل بما تحتوي من ضغوط وعراقيل مع العمل على مواجهة التحديات التى تعترض طريقهم فى تحقيق الأهداف والنظر إليها باعتبارها فرصة للنمو والتطور، وكما أن زيادة عدد سنوات الخبرة تمنحهم القدرة على التفكير الوجودى الناقد والتفكير الشمولى وتجعلهم أكثر إدراكا ووعيا بطبيعة طلابهم وتفهما لاحتياجاتهم وأكثر تعاونا وتعاطفا وتسامحا معهم وأكثر حرصا على تقديم يد العون والمشورة لهم، وليس هذا فحسب بل إن زيادة الخبرة تعكس زيادة فى المهارات والإمكانيات وتوظيفها فى تطبيق القيم والصفات الروحية فى بيئة العمل بما ينعكس على علاقاتهم بزملائهم ورؤسائهم حيث يسودها الاحترام والتفاهم والتعاطف والامتنان والتعاون، وعلى أنفسهم حيث يصبحون أكثر مرونة وتفهما لوجهات نظر الآخرين وأكثر حكمة عند اتخاذ القرارات الأمر الذى يجعلهم أكثر إيجابية نحو عملهم حيث ينظرون له باعتباره شيئا مقدسا ينبغى انجازه على أكمل وجه وبكفاءة عالية.

الفرض الحادى عشر: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة

التدريس ومعاونيهم ذوى الفئات العمرية (أقل من ٣٦) عاما، (من ٣٦-٤٩) عاما

من (٥٠ عاما فأكثر) على مقياس الذكاء الروحى بأبعاده والدرجة الكلية.

وللتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثتان تحليل التباين ويوضح الجدول التالى

نتائج تحليل التباين.

جدول (٤١) نتائج تحليل التباين الأحادى بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الذكاء

الروحى تبعا لمتغير العمر (أقل من ٣٦) ، (من ٣٦-٤٩) ، (من ٥٠ فأكثر)

البعء	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الوعي	بين المجموعات	٧٥١٣,٧٧١	٢	٣٧٥٦,٨٨٥	٨٦,١٤١	٠٠١.
	داخل المجموعات	٢١٧٦٢,٩٨٠	٤٩٩	٤٣,٦١٣		
	المجموع	٢٩٢٢٦,٧٥١	٥٠١			
السمو	بين المجموعات	١١٧٥٣,٧٧٤	٢		٥٨٧٦,٨٨٧	٧٩,٩١٦
	داخل المجموعات	٣٦٦٩٥,٤١٥	٤٩٩	٧٣,٥٣٨		
	المجموع	٤٨٤٤٩,١٨٩	٥٠١			
النعمة	بين المجموعات	١٦٢٨١,٣٦٥	٢		٨١٤٠,٦٨٢	٧٩,٤٧٠
	داخل المجموعات	٥١١١٦,٢٤٧	٤٩٩	١٠٢,٤٣٧		
	المجموع	٦٧٣٩٧,٦١٢	٥٠١			
المعنى	بين المجموعات	١١٣٧١,٤٠٤	٢		٥٦٨٥,٧٠٢	١٠١,٥٦٨
	داخل المجموعات	٢٧٩٣٣,٦١٨	٤٩٩	٥٥,٩٧٩		
	المجموع	٣٩٣٠٥,٠٢٢	٥٠١			
الممارسة الروحية	بين المجموعات	٢٣٦١٦,٠٠٦	٢		١١٨٠٨,٠٠٣	١١٠,٠٦٦
	داخل المجموعات	٥٢٥٣٣,١٣٤	٤٩٩	١٠٧,٢٨١		
	المجموع	٧٧١٤٩,١٤٠	٥٠١			
الحنوعلى الذات	بين المجموعات	١٥٠٣٣,٩٧١	٢		٧٥١٦,٩٨٥	١٢٧,٨١٠
	داخل المجموعات	٢٩٣٤٨,٠١٥	٤٩٩	٥٨,٨١٤		
	المجموع	٤٤٣٨١,٩٨٦	٥٠١			
الدرجة الكلية للذكاء الروحى	بين المجموعات	٤٩٧٧٠٥,٠٨٨	٢		٢٤٨٨٥٢,٥٤٤	١١٤,١٧٤
	داخل المجموعات	١٠٨٧٦١٨,٨٥٠	٤٩٩	٢١٧٩,٥٩٧		
	المجموع	١٥٨٥٣٢٣,٩٣٨	٥٠١			

القيمة الجدولية لقيمة (ف) عند مستوى دلالة ٠,٠١ و بدرجتي حرية (٢, ٤٩٩) = (٤,٧٥)،

وعند (٠,٠٥) = (٣,٠٦)

جدول (٤٢) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات مجموعات البحث في الذكاء الروحي بأبعاده تبعا لمتغير العمر (أقل من ٣٦) ، (من ٣٦-٤٩) (من ٥٠ فأكثر)

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الوعي	أقل من ٣٦	٢٦٠	٢٤,٨٥	٧,٦٢
	٣٦-٤٩	١١٦	٣٠,٠٣	٦,٤٤
	٥٠ فأكثر	١٢٦	٣٣,٩٨	٣,٩٣
السمو	أقل من ٣٦	٢٦٠	٢٦,٧٧	٩,٧٢
	٣٦-٤٩	١١٦	٣٣,٣٢	٧,٩١
	٥٠ فأكثر	١٢٦	٣٨,١٨	٦,٣١
النعمة	أقل من ٣٦	٢٦٠	٣٢,٠٤	١١,٢١
	٣٦-٤٩	١١٦	٤٠,٢٧	٩,٤٣٩
	٥٠ فأكثر	١٢٦	٤٥,٣٠	٨,١٤
المعنى	أقل من ٣٦	٢٦٠	٢٣,٨٩	٨,٤٥
	٣٦-٤٩	١١٦	٣٠,٢٦	٧,٢٦
	٥٠ فأكثر	١٢٦	٣٥,١٣	٥,١٨
الممارسات الروحية	أقل من ٣٦	٢٦٠	٣٠,٩١	١١,٣٥
	٣٦-٤٩	١١٦	٤٠,٥٩	١٠,٨٥
	٥٠ فأكثر	١٢٦	٤٦,٩٦	٧,٢٤٩
الحنوعلى الذات	أقل من ٣٦	٢٦٠	٢٢,٤٦	٨,٤٥٨
	٣٦-٤٩	١١٦	٢٩,٨٦	٨,١٩٨
	٥٠ فأكثر	١٢٦	٣٥,٣٧	٤,٩٧١
الدرجة الكلية للذكاء الروحي	أقل من ٣٦	٢٦٠	١٦٠,٩٥	٥٢,٤٨
	٣٦-٤٩	١١٦	٢٠٤,٣٦	٤٦,٨٥
	٥٠ فأكثر	١٢٦	٢٣٤,٩٤	٣١,٢٠

وللكشف عن اتجاه هذه الفروق استخدمت الباحثتان اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين المجموعات الجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول (٤٣) نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات فى مقياس الذكاء الروحى فى العمر (أقل من ٣٦) ، (من ٣٦-٤٩) من (٥٠ فأكثر)

البعد	القياس	(من ٣٦-٤٩)	(٥٠ فأكثر)
الوعي	(أقل من ٣٦)	*٥,١٨	*٩,١٣
	(من ٣٦-٤٩)	-----	*٣,٩٤
السمو	(أقل من ٣٦)	*٦,٥٥	*١١,٤١
	(من ٣٦-٤٩)	-----	*٤,٨٥
النعمة	(أقل من ٣٦)	*٨,٢٣	*١٣,٢٥
	(من ٣٦-٤٩)	-----	*٥,٠٢
المعنى	(أقل من ٣٦)	*٦,٣٧	*١١,٢٣
	(من ٣٦-٤٩)	-----	*٤,٨٦
الممارسات الروحية	أقل من ٣٦	*٩,٦٧	*١٦,٠٤
	(من ٣٦-٤٩)	-----	*٦,٣٧
الحنو على الذات	أقل من ٣٦	*٧,٣٩	*١٢,٩٠
	(من ٣٦-٤٩)	-----	*٥,٥١
الدرجة الكلية للذكاء الروحى	أقل من ٣٦	*٤٣,٤٠	*٧٣,٩٠
	(٣٦-٤٩)	-----	*٣٠,٥٨

يتضح من الجدول السابق باستخدام طريقة شيفيه للمقارنات البعدية أن اتجاه الفروق بالنسبة للذكاء الروحى بأبعاده تبعاً لمتغير العمر (أقل من ٣٦) عاماً، (من ٣٦-٤٩) عاماً من (٥٠ عاماً فأكثر) كانت لصالح ٥٠ عاماً فأكثر.

وهذا يعنى رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أرنوط (٢٠٠٧) ودراسة (Silingiene & Skeriene 2015) حيث أشارت نتائج تلك الدراستين إلى وجود فروق فى الذكاء الروحى ترجع إلى متغير العمر لصالح العمر الأكبر وتتعارض مع دراسة (Sahehalzamani et al 2013) ودراسة هياجنة والغدانى (٢٠١٣) ودراسة (Sharma&Sharma ٢٠١٤) والطلاع (٢٠١٦) حيث أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى عدم وجود فروق فى الذكاء الروحى ترجع إلى العمر.

وتفسر الباحثان وجود فروق فى الذكاء الروحى ترجع إلى العمر لصالح الفئة العمرية من (٥٠ عاماً فما فوق) لأنه بزيادة العمر يرتقى عضو هيئة التدريس فى سلم النمو النفسى ويقترّب شيئاً فشيئاً من النضج النفسى بكافة أبعاده العقلية والانفعالية والاجتماعية والفسىولوجية

والروحية فيصبح أكثر استقرارا وثباتا وسكينة وطمأنينة ويتمتع بمستوى مرتفع من الحكمة والفتنة ورجاحة العقل التي تجعله أكثر دراية بذاته وبالعالم المادي والاجتماعي والروحي من حوله فيدرك السبب الحقيقي والحكمة من وجوده في هذه الحياة ويزداد تقربا من الله عز وجل وترتقى روحانياته والتي تجعله أكثر حرصا على الطاعات والعبادات وأكثر التزاما بالقيم الروحية والتي تتجلى في سلوكياته وهذا ما تؤكدته المشاهد العيانية لكبار السن والذين تزداد عندهم النزعة الإيمانية والروحانية.

وتشير الباحثتان إلى أن زيادة العمر لدى عضو هيئة التدريس تؤدي إلى زيادة الوازع الديني لديه والذي يتجلى في العديد من الممارسات الروحية المتمثلة في التعاطف والحنو والسمو بروحه فوق الأمور المادية والإيثار والإحساس بنعم الله عز وجل ومن ثم التوجه إليه بالشكر له وحمده على نعمه وعطاياه.

وتذكر أرنوط (٢٠٠٧: ١٧٩) أن زيادة العمر تجعل الفرد يشعر بالرضا والطمأنينة والسعادة مع ذاته والآخرين ويصبح أكثر إحساسا ويقبل على الحياة ويعيش في سلام ويصبح أكثر تضربا وتوجها لله وأكثر حفاظا والتزاما بالقيم والعادات والمناسبات والطقوس الدينية. وتشير العبيدي (٢٠١٤: ٥١) أن الذكاء الروحي ينمو مع العمر فمع زيادة العمر تظهر الفضائل الأخلاقية بوضوح وتعبر عن نفسها في خبرات وممارسات الفرد الواقعية في حياتية اليومية.

الفرض الثاني عشر : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة

التدريس ومعاونيهم ذوى الرتبة الأكاديمية (معيد – مدرس مساعد) ،

(مدرس) ، (أستاذ مساعد – أستاذ) على مقياس الذكاء الروحي بأبعاده

والدرجة والكلية.

وللتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثتان تحليل التباين ويوضح الجدول التالي

نتائج تحليل التباين.

جدول (٤٤) نتائج تحليل التباين الأحادى بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الذكاء الروحي بأبعاده تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية (معيد - مدرس مساعد) و (مدرس) و (أستاذ مساعد - أستاذ)

البعده	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الوعي	بين المجموعات	١٤٦٩٤,٢٨٧	٢	٧٣٤٧,١٤٣	٢٥١,٤١٣	٠,٠١
	داخل المجموعات	١٤٥٨٢,٤٦٤	٤٩٩	٢٩,٢٢٣		
	المجموع	٢٩٢٧٦,٧٥١	٥٠١			
السمو	بين المجموعات	٢٤٩٨١,٨٤٧	٢	١٢٤٩٠,٩٢٣	٢٦٥,٦٠٢	٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٣٤٦٧,٣٤٢	٤٩٩	٤٧,٠٢٩		
	المجموع	٤٨٤٤٩,١٨٩	٥٠١			
النعمة	بين المجموعات	٣٢٩٣٠,٧١٦	٢	١٦٤٦٥,٣٥٨	٢٣٨,٣٨٠	٠,٠١
	داخل المجموعات	٣٤٤٦٦,٨٩٥	٤٩٩	٦٩,٠٧٢		
	المجموع	٦٧٣٩٧,٦١١	٥٠١			
المعنى	بين المجموعات	٢٠٣٠٥,١٧٢	٢	١٠١٥٢,٥٨٦	٢٦٦,٦٤١	٠,٠١
	داخل المجموعات	١٨٩٩٩,٨٥٠	٤٩٩	٣٨,٠٧٦		
	المجموع	٣٩٣٠٥,٠٢٢	٥٠١			
الممارسة الروحية	بين المجموعات	٤٢٩٦٦,٣٣٨	٢	٢١٤٨٣,١٦٩	٣١٣,٦١١	٠,٠١
	داخل المجموعات	٣٤١٨٢,٨٠٢	٤٩٩	٦٨,٥٠٣		
	المجموع	٧٧١٤٩,١٤٠	٥٠١			
الحنو علي الذات	بين المجموعات	٢٧١٦٥,٤٨٧	٢	١٣٥٨٢,٧٤٣	٣٩٣,٦٨٠	٠,٠١
	داخل المجموعات	١٧٢١٦,٤٩٩	٤٩٩	٣٤,٥٠٢		
	المجموع	٤٤٣٨١,٩٨٦	٥٠١			
الدرجة الكلية للذكاء الروحي	بين المجموعات	٩٥٠٠٧٤,٩٤٥	٢	٤٧٥٠٣٧,٤٧	٣٧٣,١٥١	٠,٠١
	داخل المجموعات	٦٣٥٢٤٨,٩٩٣	٤٩٩	١٢٧٣,٠٤٤		
	المجموع	١٥٨٥٣٢٣,٩٣٨	٥٠١			

القيمة الجدولية لقيمة (ف) عند مستوى دلالة ٠,٠١ ودرجتي حرية (٢, ٤٩٩) = (٤,٧٥)،

وعند (٠,٠٥) = (٣,٠٦)

جدول (٤٥) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات مجموعات البحث في الذكاء الروحي تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية (معيد ومدرس مساعد) و (مدرس) و (أستاذ مساعد وأستاذ)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة	البعد
٦,٧٢	٢٢,٣٠	٢١٨	معيد - مدرس مساعد	الوعي
٤,٤٩	٣١,٢٠	١٢٢	مدرس	
٣,٧٩	٣٤,٣٠	١٦٢	أستاذ/أستاذ مساعد	
٨,١١	٢٣,٢١	٢١٨	معيد - مدرس مساعد	السمو
٦,١٠	٣٥,٤٣	١٢٢	مدرس	
٥,٣٨	٢٨,٦١	١٦٢	أستاذ/أستاذ مساعد	
٩,٦٦	٢٨,١٨	٢١٨	معيد - مدرس مساعد	النعمة
٦,٦٩	٤١,٩٥	١٢٢	مدرس	
٧,٣٨	٤٥,٩٧	١٦٢	أستاذ/أستاذ مساعد	
٧,٢٣	٢١,١١	٢١٨	معيد - مدرس مساعد	المعني
٥,٤٧	٣١,٤٦	١٢٢	مدرس	
٤,٩٩	٣٥,٢٤	١٦٢	أستاذ/أستاذ مساعد	
٨,٩٨	٢٧,٠١	٢١٨	معيد - مدرس مساعد	الممارسة الروحية
٩,١١	٤١,١٤	١٢٢	مدرس	
٦,٤١	٤٧,٨٧	١٦٢	أستاذ/أستاذ مساعد	
٦,٦٥	١٩,٢٣	٢١٨	معيد - مدرس مساعد	الحنو على الذات
٥,٥١	٣١,١٣	١٢٢	مدرس	
٤,٩٤	٣٥,٦١	١٦٢	أستاذ/أستاذ مساعد	
٤٢,٤٣	١٤١,٠٧	٢١٨	معيد - مدرس مساعد	الدرجة الكلية للذكاء الروحي
٣١,٢٢	٢١٢,٣٤	١٢٢	مدرس	
٢٨,٠٤	٢٣٧,٦٢	١٦٢	أستاذ/أستاذ مساعد	

وللكشف عن اتجاه هذه الفروق استخدمت الباحثتان اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق

بين المجموعات والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول (٤٦) نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات
فى مقياس الذكاء الروحى فى ضوء الرتبة الأكاديمية

البعد	المقياس	مدرس	أستاذ / أستاذ مساعد
الوعي	معيد - مدرس مساعد	*١,٩٧	*١١,٧٦
	مدرس	-----	*٩,٧٩
السمو	معيد - مدرس مساعد	*٢,٣٥	*١٥,٠٥
	مدرس	-----	*١٢,٧٠
النعمة	معيد - مدرس مساعد	*٣,٢٢	*١٧,٨١
	مدرس	-----	*١٤,٥٩
المعنى	معيد - مدرس مساعد	*٢,٥٩	*١٤,٠٢
	مدرس	-----	*١١,٤٣
الممارسة الروحية	معيد - مدرس مساعد	١,٦٣	*١٨,٦٢
	مدرس	-----	*١٦,٩٨
الحنوعلى الذات	معيد - مدرس مساعد	١,٣٩	*١٥,٢٥
	مدرس	-----	*١٣,٨٦
الدرجة الكلية للذكاء الروحى	معيد - مدرس مساعد	*١٣,١٧	*٩٢,٥٤
	مدرس	-----	*٧٩,٣٦

يتضح من الجدول السابق باستخدام طريقة شيفيه للمقارنات البعدية أن اتجاه الفروق بالنسبة للذكاء الروحى بأبعاده فى ضوء الرتبة الأكاديمية (معيد - مدرس مساعد) و (مدرس) و (أستاذ مساعد وأستاذ) كانت لصالح (أستاذ مساعد وأستاذ)، وهذا يعنى رفض الفرض الصفرى وقبول الفرض البديل، وتتعارض هذه النتيجة مع دراسة هياجنة والغدانى (٢٠١٣) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق فى الذكاء الروحى ترجع إلى المسمى الوظيفى.

وتفسر الباحثان وجود فروق فى الذكاء الروحى لصالح أستاذ مساعد - أستاذ بأن ذلك راجع إلى العلاقة الطردية بين الرتبة الأكاديمية والذكاء الروحى، فكلما ارتقى عضو هيئة التدريس فى الرتبة الأكاديمية كلما ازداد مستوى الوعى الدينى لديه والذى يتجلى فى العديد من الممارسات الروحىة كالتواضع والتعاطف والتأمل والتفكر فى ملكوت الخالق وابداعاته.

وتشير الباحثان إلى أن الارتقاء فى الرتبة الأكاديمية يعكس ارتفاع مستوى الجانب العلمى والذى يفتح العقول والأذهان وينير البصيرة ويرتقى بالقيم الروحىة والأخلاقية ويهذب النفس ويصقلها ويسمو بها للأفضل، ويزيد من تعلق النفوس بخالقها ويرتقى بالقدرات العقلية

التي تجعل الفرد أكثر وعياً بما يدور حوله بحيث يصبح أكثر حكمة وأعمق فكراً وتدبراً فيتوجه للخالق بالشكر على نعمه، كما أنه يحرر الفرد من اتباع الأهواء الشخصية والجمود الفكري ويفتح أفاقاً جديدة في حياته المهنية ويطورها للنجاح والتميز.

الفرض الثالث عشر: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذكور / الإناث على مقياس التفكير الابتكاري بأبعاده والدرجة الكلية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثتان اختبار (ت) ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار (ت) لحساب الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في التفكير الابتكاري تبعاً لمتغير النوع (ذكور / إناث)

جدول (٤٧) نتائج اختبار (ت) بين متوسطي درجات عينة البحث

تبعاً لمتغير النوع (ذكور / إناث) في التفكير الابتكاري

العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	المجموعة	البعد
٢٥٠	١٨,٨٤	٢,٣٣	٦,٠٦٤	٠٠١	ذكور	الطلاق
٢٥٢	١٧,٣٣	٣,١٧				
٢٥٠	٢٠,٠٦	٢,٣١	٦,٦١٨	٠٠١	ذكور	المرونة
٢٥٢	١٨,٢٥	٣,٧٠				
٢٥٠	٨,٢٧	٢,٩٤	٩٢٢	٢٥٦	ذكور	الأصالة
٢٥٢	٨,٠٠	٣,٥٢				
٢٥٠	٤٧,١٨	٥,١٦	٦,٢٣٩	٠٠١	ذكور	الدرجة الكلية للتفكير الابتكاري
٢٥٢	٤٣,٥٨	٧,٥٤				

القيمة الجدولية لقيمة ت عند مستوى دلالة ٠,٠١ وبدرجات حرية ٥٠٠ = (٢,٥٠)، وعند (٠,٠٥) = (١,٩٧)

يتضح من الجدول السابق: أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) و أن متوسط درجات الذكور بلغ (٤٧,١٨) في الدرجة الكلية للتفكير الابتكاري، بينما بلغ متوسط درجات الإناث (٤٣,٥٨) وقد بلغت قيمة ت المحسوبة (٦,٢٣٩) وهي أكبر من الجدولية عند مستوى (٠,٠١) والتي بلغت (٢,٥٠) مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي

درجات عينة البحث تبعا لمتغير النوع (ذكور/ إناث) في التفكير الابتكارى بأبعاده والدرجة الكلية لصالح الذكور ما عدا الأصالة فلم يتضح وجود فروق بينهما. وهذا يعنى رفض الفرض الصفري جزئيا وقبول الفرض البديل جزئيا.

ونظرا لعدم وجود دراسات عربية أو أجنبية فى حدود اطلاع الباحثان تناولت الفروق فى التفكير الابتكارى تبعا للمتغيرات (النوع، الخبرة، العمر، والرتبة الأكاديمية) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فإن الباحثين تناولت الفروق فى التفكير الابتكارى فى ضوء المتغيرات سالفة الذكر بعض النظر عن العينة.

وتتفق نتيجة الفرض السابق مع دراسة Tan(2001) والتي توصلت إلى تفوق الذكور علي الإناث في مهارات التفكير الابتكارى ودراسة Lee(2002) والتي توصلت إلى وجود فروق فى التفكير الابتكارى لصالح الذكور ودراسة بارشيد (٢٠١٧) والتي توصلت إلى تفوق الذكور علي الإناث في قدرات التفكير الابتكارى، ودراسة Wangbing et al.,(2015) والتي أشارت إلى وجود فروق فى التفكير الابتكارى لصالح الذكور وتتعارض مع دراسة Optur&Barkul(2009) ودراسة علاق وسناوى(٢٠١٥) ودراسة عبد الكريم والمبارك(٢٠١٦) ودراسة العزرى (٢٠١٧) ودراسة Senberci & Yavuz(2018) حيث أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى عدم وجود فروق فى التفكير الابتكارى ترجع إلى النوع، كما تتعارض مع دراسة Mail&Kumar(2017) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق فى التفكير الابتكارى ببعديه (الطلاقة والمرونة) والدرجة الكلية ترجع إلى النوع وتتفق معها فى عدم وجود فروق فى بعد الأصالة ترجع إلى النوع، كما تتعارض مع دراسة Lee,(2005) والتي توصلت الي وجود فروق فى التفكير الابتكارى لصالح الإناث.

وتفسر الباحثان هذه النتيجة بأنها منطقية علي الرغم من إتاحة الفرص المتكافئة للعينتين فى التعليم والوظيفة والظروف الاقتصادية إلا أن هناك مجموعة من العوامل جعلت الذكور من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يتفوقون علي الإناث منها مايلي :

- العادات والتقاليد وأساليب التنشئة الاجتماعية والتي تربي الذكر منذ صغره على الجرأة والإقدام والثقة بالنفس والجدد وحب الاستطلاع والاكتشاف والمغامرة والاستقلالية والسعى إلى تأكيد الذات وعقد علاقات اجتماعية فكل هذه السمات تنمى لدى الذكر مستقبلا مهارات التفكير الابتكارى.
- ظروف العمل ومدى إتاحة التمكين والاستقلالية في مجال العمل للذكور مقارنة بالإناث علي الرغم من انتماء الجميع إلي بيئة عمل واحدة وهي جامعة الأزهر.
- ظروف العمل والأعباء الملقاة علي عاتق الإناث مقارنة بالذكور وبالرغم من تساوى الجميع فى أعباء العمل إلا أن الإناث لديهن من الأعباء والظروف الاجتماعية والاقتصادية ما يجعلهن أقل قدرة للتتويج في الاستجابات.

ويفسر (Optur&Barkul, 2009, 47) أسباب تفوق الذكور علي الإناث في قدرات التفكير الإبداعي / الابتكاري بأن ذلك راجع إلى أن الثقافات تميل إلي تقويض الإناث من المنافسة في بعض المجالات الإبداعية، كما تنثني الثقافات والمجتمعات النساء عن الميادين المتعلقة بالعلوم إذ أن هناك عدد قليل من النساء في ميادين الإبداع مقارنة بالذكور بالإضافة إلي الضغوط الاجتماعية وأدوار الجنسين تشجع النساء علي الاحتفاظ بالمسئولية الاجتماعية أكثر منها من أجل استكشاف الإدراك الذاتي.

أما فيما يختص بعدم وجود فروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في بعد الأصالة فيرجع الي أنها قدرة ممارسة بصفة مستمرة من الطرفين إذ أن الأعضاء ذكورا وإناثا مطالبون بإنتاج أبحاث أصيلة وإنتاج أفكار غير شائعة ويمكن القول أن القدرات الممارسة بصفة مستمرة أكثر منها تحسنا من القدرات الأقل ممارسة.

الفرض الرابع عشر : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوى الخبرة (أقل من ١٠ سنوات) (من ١٠-٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما فوق) على مقياس التفكير الابتكاري بأبعاده والدرجة الكلية.

وللتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثان تحليل التباين ويوضح الجدول التالي

نتائج تحليل التباين

جدول (٤٨) نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في التفكير الابتكاري بأبعاده في ضوء متغير الخبرة (أقل من ١٠ سنوات ، من ١٠-٢٠ سنة ، من ٢١ سنة فأكثر).

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الطلاقة	بين المجموعات	٥٨٦,١٩٨	٢	٢٩٣,٠٩٩	٤٠,٦٩٥	٠٠١.
	داخل المجموعات	٣٥٩٣,٩٤٦	٤٩٩	٧,٢٠٢		
	المجموع	٤١٨٠,١٤٤	٥٠١			
المرونة	بين المجموعات	٨٦٦,٥٩٢	٢	٤٣٣,٢٩٦	٤٩,٩٨٩	٠٠١.
	داخل المجموعات	٤٣٢٥,٢٨٨	٤٩٩	٨,٦٦٨		
	المجموع	٥١٩١,٨٨٠	٥٠١			
الأصالة	بين المجموعات	٣٦,١٩٦	٢	١٨,٠٩٨	١,٧١٧	١٨١. غير دالة
	داخل المجموعات	٥٢٥٩,٣٢٠	٤٩٩	١٠,٥٤٠		
	المجموع	٥٢٩٥,٥١٦	٥٠١			
الدرجة الكلية للتفكير الابتكاري	بين المجموعات	٢٢٧٧,٠٣٤	٢	١٦٣٨,٥١٧	٤٢,٤٠٩	٠٠١.
	داخل المجموعات	١٩٢٧٩,٢٩٥	٤٩٩	٣٨,٦٣٦		
	المجموع	٢٢٥٥٦,٣٢٩	٥٠١			

القيمة الجدولية لقيمة (ف) عند مستوى دلالة ٠,٠١ ودرجتي حرية (٢, ٤٩٩) = (٤,٧٥)،

وعند (٠,٠٥) = (٣,٠٦)

جدول (٤٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجموعات البحث في التفكير الابتكارى بأبعاده في ضوء متغير الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠-٢٠، من ٢١ سنة فأكثر).

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الطلاقة	أقل من ١٠	٢٣٥	١٧,٠٤	٢,٨٥
	من ١٠-٢٠	١٢٣	١٨,٣١	٢,٤١
	٢١ فأكثر	١٤٤	١٩,٥٩	٢,٦١
المرونة	أقل من ١٠	٢٣٥	١٧,٨٥	٢,٢٠
	من ١٠-٢٠	١٢٣	١٩,٥٩	٢,٤٠
	٢١ فأكثر	١٤٤	٢٠,٩٠	٢,٩٢
الأصالة	أقل من ١٠	٢٣٥	٨,٠٨	٣,٤٢
	من ١٠-٢٠	١٢٣	٧,٧٩	٢,٢٦
	٢١ فأكثر	١٤٤	٨,٥٢	٣,٦٣
الدرجة الكلية للتفكير الابتكارى	أقل من ١٠	٢٣٥	٤٢,٩٧	٦,٦٨
	من ١٠-٢٠	١٢٣	٤٥,٧٠	٤,٨٥
	٢١ فأكثر	١٤٤	٤٩,٠٢	٦,٤٤

وللكشف عن اتجاه هذه الفروق استخدمت الباحثتان اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين المجموعات والجدول التالى يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول (٥٠) نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات فى مقياس

التفكير الابتكارى تبعا لمتغير الخبرة

البعد	القياس	من ١٠-٢٠	٢١ فأكثر
الطلاقة	أقل من ١٠	*١,٥٧	*٢,٥٤
	من ١٠-٢٠	-----	*١,٢٧
المرونة	أقل من ١٠	*١,٧٤	*٣,٠٥
	من ١٠-٢٠	-----	*١,٣١
الأصالة	أقل من ١٠	٢٨٤.	٤٣٩.
	من ١٠-٢٠	-----	٧٢٤.
الدرجة الكلية للتفكير الابتكارى	أقل من ١٠	*٢,٧٢	*٦,٠٤
	من ١٠-٢٠	-----	*٣,٣١

يتضح من الجدول السابق باستخدام طريقة شيفيه للمقارنات البعدية أن اتجاه الفروق بالنسبة للتفكير الابتكاري بأبعاده في ضوء متغير الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠-٢٠ سنة، ٢١ سنة فأكثر) كانت لصالح ٢١ سنة فأكثر ماعدا بعد الأصالة فلم تتضح فروق بينهم. وهذا يعني رفض الفرض الصفري جزئيا وقبول الفرض البديل جزئيا وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد العزيز (٢٠١٣) والتي توصلت الي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل أبعاد التفكير الابتكاري تعزى لمتغير الخبرة لصالح من لديهم خبرة أكثر ودراسة الحراشنة والخطيب (٢٠١٧) والتي توصلت إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الابداع بين العاملين في جامعة العلوم التطبيقية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة لصالح الأكثر خبرة وتتعارض مع دراسة البلوشى (٢٠١٠) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق بين معلمى التربية الإسلامية فى التفكير الابداعى ترجع إلى عامل الخبرة ودراسة العساف (٢٠١٤) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمى الدراسات الاجتماعية فى سلوكيات التفكير الابتكارى ترجع لمتغير الخبرة ودراسة الخفاجى (٢٠١٧) والتي توصلت إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمى اللغة العربية فى المرحلة الاعدادية فى التفكير الابتكاري تعزى لمتغير الخبرة.

وتفسر الباحثان وجود فروق فى التفكير الابتكاري لصالح (٢١) سنة فأكثر بأن تلك الفروق راجعة لمجموعة من الأسباب التالية:

- أعضاء هيئة التدريس ذوى سنوات الخبرة (٢١) سنة فأكثر مروا بخبرات تدريسية متعددة فى مجال عملهم، وحصلوا علي العديد من الدورات التدريبية وشاركوا فى العديد من الندوات وورش العمل والمؤتمرات العلمية أكثر من غيرهم الأقل خبرة والتي قد تكون أضافت إلي معلوماتهم الكثير مما يثر فيهم القدرة علي حل المشكلات والقدرة علي إنتاج البدائل والمترادفات.
- أن الأفكار الابتكارية تحتاج إلي بيئة عمل ومناخ داعم ومحفز للأفراد عن طريق تمكينهم واشعارهم بالحرية والاستقلالية فى أداء عملهم، ويمكن القول أن سياسات العمل فى الكليات توفر ذلك للأفراد الأكثر خبرة من أعضاء هيئة التدريس .
- يتطلب الابتكار توافر مخزون معرفي لدى الفرد من المفاهيم والتعميمات والتفسيرات، وهذه لا تكون إلا عن طريق الخبرات والمواقف التي يمر بها الفرد وبدون شك قد مر بها الأفراد ذوى سنوات الخبرة (٢١) سنة فأكثر مقارنة بغيرهم الأقل خبرة.
- ويشير بربخ (٢٠١٢: ١٢٥) إلى أن عامل الخبرة يؤدي دورا مهما فى تنمية التفكير الإبداعى لدى العاملين بمهنة التدريس ولعل ذلك يعود إلى كون العاملين بمهنة التدريس وخاصة

الأكثر خبرة قد التحقوا بالعديد من الدورات التدريبية، كما أنهم تمرسوا أكثر على طرائق وأساليب التدريس وأتقنوها وألغوا المناهج والمقررات الدراسية أكثر من غيرهم الأقل خبرة. وتفسر الباحثان عدم وجود فروق بينهم فى بعد (الأصالة) بأن ذلك يرجع إلي أن قدرة الأصالة والتي تتطلب الحصول علي مفردات غير شائعة الاستخدام وتتميز بالجدة هو صميم عمل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بصفة مستمرة (الأكثر خبرة والأقل خبرة) فأعضاء هيئة التدريس يتعين عليهم عمل أبحاث أصيلة من أجل الترقى للرتبة الأكاديمية الأعلى (أستاذ مساعد أو أستاذ)، كما أن الهيئة المعاونة مطالبة بالبحث عن فكرة أصيلة جديدة بالبحث من أجل التسجيل لدرجتي (الماجستير والدكتوراة) ويمكن القول أن القدرات العقلية التي تمارس بصفة مستمرة تكون أقل حدة للانحدار مقارنة بغيرها من القدرات التي تمارس على فترات متباعدة .

الفرض الخامس عشر: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوى الفئة العمرية (أقل من ٣٦ عاما)، (من ٣٦-٤٩ عاما) من (٥٠ عاما فأكثر) على مقياس التفكير الابتكارى بأبعاده والدرجة الكلية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثان تحليل التباين ويوضح الجدول

نتائج تحليل التباين.

جدول (٥١) نتائج تحليل التباين الأحادى بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث

في التفكير الابتكارى تبعا لمتغير العمر (أقل من ٣٦ عاما)، (من ٣٦-٤٩) من (٥٠ عاما فأكثر)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الطلاقة	بين المجموعات	٨٨٢,١٧٧	٢	٤٤١,٠٨٩	٦٦,٧٣٩	٠٠١.
	داخل المجموعات	٣٢٩٧,٩٦٦	٤٩٩	٦,٦٠٩		
	المجموع	٤١٨٠,١٤٣	٥٠١			
المرونة	بين المجموعات	١٣٨١,٢٦١	٢	٦٩٠,٦٣٠	٩٠,٤٣٨	٠٠١.
	داخل المجموعات	٣٨١٠,٦٢٠	٤٩٩	٧,٦٣٧		
	المجموع	٥١٩١,٨٨٠	٥٠١			
الأصالة	بين المجموعات	٧٦,٨٥٦	٢	٣٨,٤٢٨	٣,٦٧٤	٠٥.
	داخل المجموعات	٥٢١٨,٦٦٠	٤٩٩	١٠,٤٥٨		
	المجموع	٥٢٩٥,٥١٦	٥٠١			
الدرجة الكلية للتفكير الابتكارى	بين المجموعات	٥٦٣٧,٢٦٧	٢	٢٨١٨,٦٣٤	٨٣,١٣١	٠٠١.
	داخل المجموعات	١٦٩١٩,٠٦٢	٤٩٩	٣٣,٩٠٦		
	المجموع	٢٢٥٥٦,٣٢٩	٥٠١			

القيمة الجدولية لقيمة (ف) عند مستوى دلالة ٠,٠١ ودرجتي حرية (٢, ٤٩٩) = (٤,٧٥)، وعند (٠,٠٥) = (٣,٠٦)

جدول (٥٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجموعات البحث في التفكير الابتكاري بأبعاده تبعا لمتغير العمر (أقل من ٣٦ عاما) ، (من ٣٦ - ٤٩ عاما) (من ٥٠ عاما فأكثر)

البعد	المجموعة العمرية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الطلاقة	□ أقل من ٣٦	□ ٢١٨	١٦,٦٤	٢,٨٢
	□ ٤٩-٣٦	□ ١٢٢	١٨,٥٧	٢,٠٢
	□ ٥٠ فأكثر	□ ١٦٢	١٩,٦٦	٢,٥٧
المرونة	□ أقل من ٣٦	□ ٢١٨	١٧,٢٩	٣,٠٩
	□ ٤٩-٣٦	□ ١٢٢	٢٠,١٢	١,٩٧
	□ ٥٠ فأكثر	□ ١٦٢	٢٠,٩٣	٢,٨٠
الأصالة	□ أقل من ٣٦	□ ٢١٨	٧,٦٩	٣,١٤
	□ ٤٩-٣٦	□ ١٢٢	٨,٥٣	٣,٠٢
	□ ٥٠ فأكثر	□ ١٦٢	٨,٤٣	٣,٤٨
الدرجة الكلية للتفكير الابتكاري □	□ أقل من ٣٦	□ ٢١٨	٤١,٦٣	٦,٢٢
	□ ٤٩-٣٦	□ ١٢٢	٤٧,٢٢	٤,٤٧
	□ ٥٠ فأكثر	□ ١٦٢	٤٩,٠٣	٦,١٥

وللكشف عن اتجاه هذه الفروق استخدمت الباحثتان اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين المجموعات الجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول (٥٣) نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات

في مقياس التفكير الابتكاري تبعا لمتغير العمر

البعد	القياس	(من ٣٦ - ٤٩)	(٥٠ فأكثر) □
الطلاقة	□ (أقل من ٣٦)	٣٦٢.	*٢,٣٥
	□ (من ٣٦ - ٤٩)	-----	*٢,٧١
□ المرونة	□ (أقل من ٣٦)	٦٤١.	*٣,٦٣
	□ (من ٣٦ - ٤٩)	-----	*٢,٩٩
الأصالة	□ (أقل من ٣٦)	*١,٢٥	٦٥١.
	□ (من ٣٦ - ٤٩)	-----	٦٢٦.
الدرجة الكلية للتفكير الابتكاري □	□ (أقل من ٣٦)	*١,٣٤	*٦,٦٣
	□ (من ٣٦ - ٤٩)	-----	*٦,٣٣

يتضح من الجدول السابق باستخدام طريقة شيفيه للمقارنات البعدية أن اتجاه الفروق بالنسبة للتفكير الابتكارى بأبعاده في ضوء متغير العمر (أقل من ٣٦ عاما)، (٣٦-٤٩) عاما (٥٠ عاما فأكثر) كانت لصالح (٥٠ عاما فأكثر) وهذا يعنى رفض الفرض الصفرى وقبول الفرض البديل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراستى (2015) Racki ودراسة (2015) Bart et al., حيث أشارت نتائج تلك الدراسات إلى وجود فروق فى التفكير الابتكارى ترجع إلى العمر لصالح الفئة العمرية الأكبر، وتتعارض مع دراسة (2015) Alfuqaha&Tobasi والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى التفكير الابتكارى لدى طلبة الجامعة تعزى لمتغير العمر، ودراسة (2016) Madore et al., والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشباب وكبار السن فى كل مهام التفكير الابتكارى ودراسة (2016) Eva والتي توصلت إلى عدم وجود فروق فى التفكير الإبداعى بين طلبة وطالبات الدكتوراة تعزى لمتغير العمر ودراسة سويدات والشيخ (٢٠١٧) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق فى التفكير الإبداعى بين العاملين بشركات التأمين ترجع إلى العمر.

وتفسر الباحثان وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأكبر سنا (٥٠) عاما فأكثر بأن تلك النتيجة تعد منطقية نظرا لما تتمتع به تلك الفئة من سمات وخصائص نتجت عن تقدمهم فى العمر، فالتقدم فى العمر وخاصة لدى تلك الفئة يؤدي إلى مزيد من النضج المهني وتطور القدرات العقلية وزيادة المخزون المعرفى والمهارات والخبرات لديهم مما يعنى تمتع تلك الفئة بقدرة كبيرة على توليد الأفكار وتدقيقها مع التمتع بالمرونة والقدرة على التنقل من فكرة إلى أخرى والوصول إلى افتراضات تكميلية تؤدي إلى زيادة جديدة فى الفكرة أو الأفكار مقارنة بالفئة الأقل عمرا، كما أن زيادة العمر تؤدي إلى تمتع هذه الفئة بالقدرة على تصور البدائل المتعددة للتعامل مع المشكلات والتوصل إلى حلول ابداعية ضرورية عند اتخاذ القرارات خاصة فى المواقف غير المعتادة والتي تتطلب حلول جديدة وفريدة.

ويشير كل من عبد الكريم والمبارك (٢٠١٦: ٣٦) إلى أن العمر من المتغيرات التي تؤثر فى التفكير الابتكارى ولعل ذلك يرجع إلى أن التقدم فى العمر يصل بالفرد إلى مرحلة أعمق من الوعي والإدراك، ويكون الفرد أكثر قدرة على التفاعل بكفاءة مع الافتراضات للوصول

لنتاج ابتكاري أصيل، كما أن التقدم في العمر يصاحبه زيادة في المعلومات والمعارف والمهارات والخبرات ويصبح الفرد أكثر ثقة بنفسه وأكثر دافعية للتعبير عن أفكاره ومشاعره مما يؤدي إلى مزيد من الابتكار والإبداع .

الفرض السادس عشر: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة

التدريس ومعاونيهم ذوي الرتبة الأكاديمية (معيد ومدرس مساعد) و (مدرس)

و (أستاذ مساعد وأستاذ) على مقياس التفكير الابتكاري بأبعاده والدرجة الكلية

وللتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثتان تحليل التباين ويوضح الجدول التالي

نتائج تحليل التباين

جدول (٥٣) نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في التفكير الابتكاري

بأبعاده تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية (معيد ومدرس مساعد) و (مدرس) و (أستاذ مساعد وأستاذ)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الطلاقة	بين المجموعات	٨٨٢,١٧٧	٢	٤٤١,٠٨٩	٦٦,٧٣٩	٠٠١.
	داخل المجموعات	٣٢٩٧,٩٦٦	٤٩٩	٦,٦٠٩		
	المجموع	٤١٨٠,١٤٣	٥٠١			
المرونة	بين المجموعات	١٣٨١,٢٦١	٢	٦٩٠,٦٣٠	٩٠,٤٣٨	٠٠١.
	داخل المجموعات	٣٨١٠,٦٢٠	٤٩٩	٧,٦٣٧		
	المجموع	٥١٩١,٨٨٠	٥٠١			
الأصالة	بين المجموعات	٧٦,٨٥٦	٢	٣٨,٤٢٨	٣,٦٧٤	٠٥.
	داخل المجموعات	٥٢١٨,٦٦٠	٤٩٩	١٠,٤٥٨		
	المجموع	٥٢٩٥,٥١٦	٥٠١			
الدرجة الكلية للذكاء الروحي	بين المجموعات	٥٦٣٧,٢٦٧	٢	٢٨١٨,٦٣٤	٨٣,١٣١	٠٠١.
	داخل المجموعات	١٦٩١٩,٠٦٢	٤٩٩	٣٣,٩٠٦		
	المجموع	٢٢٥٥٦,٣٢٩	٥٠١			

القيمة الجدولية لقيمة (ف) عند مستوى دلالة ٠,٠١ ودرجتي حرية (٢, ٤٩٩) = (٤,٧٥)،

وعند (٠,٠٥) = (٣,٠٦)

جدول (٥٤) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات مجموعات الدراسة في التفكير الابتكارى بأبعاده في ضوء الرتبة الأكاديمية (معيد ومدرس مساعد) و (مدرس) و (أستاذ مساعد وأستاذ)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة	البعد
٢,٨٢	١٦,٦٤	٢١٨	معيد - مدرس مساعد	الطلاقة
٢,٠٢	١٨,٥٧	١٢٢	مدرس	
٢,٥٧	١٩,٦٦	١٦٢	أستاذ مساعد وأستاذ	
٣,٠٩	١٧,٢٩	٢١٨	معيد - مدرس مساعد	المرونة
١,٩٧	٢٠,١٢	١٢٢	مدرس	
٢,٨٠	٢٠,٩٣	١٦٢	أستاذ مساعد وأستاذ	
٣,١٤	٧,٦٩	٢١٨	معيد - مدرس مساعد	الأصالة
٣,٠٢	٨,٥٣	١٢٢	مدرس	
٣,٤٨	٨,٤٣	١٦٢	أستاذ مساعد وأستاذ	
٦,٢٢	٤١,٦٣	٢١٨	معيد - مدرس مساعد	الدرجة الكلية للتفكير الابتكارى
٤,٤٧	٤٧,٢٢	١٢٢	مدرس	
٦,١٥	٤٩,٠٣	١٦٢	أستاذ مساعد وأستاذ	

وللكشف عن اتجاه هذه الفروق استخدمت الباحثان اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق

بين المجموعات وجدول التالى يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول (٥٥) نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات

في مقياس التفكير الابتكارى في ضوء الرتبة الأكاديمية

البعد	المقياس	مدرس	أستاذ مساعد وأستاذ
الطلاقة	هيئة معاونة	٣٦٢.	*٢,٣٥
	مدرس	-----	*٢,٧١
المرونة	هيئة معاونة	٦٤١.	*٣,٦٣
	مدرس	-----	*٢,٩٩
الأصالة	هيئة معاونة	*١,٢٥	٦٥١.
	مدرس	-----	٦٢٦.
الدرجة الكلية للتفكير الابتكارى	هيئة معاونة	*١,٣٤	*٦,٦٣
	مدرس	-----	*٦,٣٣

يتضح من الجدول السابق باستخدام طريقة شيفيه للمقارنات البعدية أن اتجاه الفروق

بالنسبة للتفكير الابتكارى بأبعاده والدرجة الكلية في ضوء متغير الرتبة الأكاديمية (معيد ومدرس

مساعد) و(مدرس) و (أستاذ مساعد وأستاذ) كانت لصالح أستاذ مساعد وأستاذ ماعدا بعد الأصالة فكانت الفروق لصالح المدرس.

وهذا يعنى رفض الفرض الصفري جزئيا وقبول الفرض البديل جزئيا وتتفق تلك النتيجة مع دراسة عبد العزيز (٢٠١٣) والتي توصلت إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التفكير ماوراء المعرفي لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يعزي للمستوي الأكاديمي لصالح الدكتوراه وما فوقها من رتب أكاديمية وتتعارض مع دراسة طلافحة (٢٠٠٧) والتي توصلت إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التفكير لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في جامعة مؤتة تعزي للرتبة الأكاديمية ودراسة سويدات والشيخ (٢٠١٧) والتي توصلت إلي عدم وجود فروق في التفكير الإبداعي ترجع إلى المسمى الوظيفي.

وتفسر الباحثان وجود فروق في التفكير الابتكاري لصالح الرتبة الأكاديمية الأعلى

(الأستاذ المساعد_الأستاذ) بأن ذلك يرجع للأسباب التالية :

- أن أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى من أعضاء هيئة التدريس قد قاموا بعمل العديد من الأبحاث العلمية وألفوا العديد من المؤلفات العلمية وأشرفوا على العديد من الرسائل العملية وناقشوا الكثير منها الأمر الذى أدى إلى زيادة مهاراتهم وخبراتهم وإمكانياتهم وقدراتهم بالإضافة إلى اكتسابهم مخزوننا واسعا من المعارف والمفاهيم التي ساعدتهم علي أن يكونوا أكثر قدرة علي توليد الأفكار والمتراذفات المتنوعة مع القدرة على إضافة العديد من التفاصيل الجديدة وإنتاج حلول متعددة للمواقف والمشاكل التي تعترضهم مقارنة بالرتبة الأكاديمية الأقل.
- أن أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى قد اكتسبوا العديد من المهارات والخبرات من الأعمال الإدارية التي قد يتولاها البعض منهم كرئاسة الأقسام والوكالة والعمادة وبحكم منصبهم فإنهم يواجهون العديد من المشكلات والتي تتطلب منهم أفكارا مختلفة وسرعة بديهة وتوليد بدائل ومتراذفات واطلاع واسع ويقظة وفتنة ومرونة وسرعة تهيؤ داخلي وخارجي وكلها سمات تميز من يتمتع بالشخصية الابتكارية.
- وتفسر الباحثان وجود فروق في بعد الأصالة لصالح المدرس بأن ذلك ربما يرجع إلى ارتفاع مستوى الطموح والحماس لدى تلك الفئة (المدرسين) والسعى إلى إثبات ذاتهم وخاصة بعد الانتهاء من أعباء الرسالة(الدكتوراة) بالإضافة إلى محاول استغلال قدراتهم وإمكانياتهم في عمل أبحاث تتميز بالأصالة وغير شائعة حتى يتم ترقيتهم إلى الرتبة الأعلى (أستاذ مساعد).

توصيات:

- لفت أنظار الجهاز الإدارى بالجامعة والكليات إلى ضرورة تعزيز مفهوم التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال تهيئة بيئة عمل ومناخ تنظيمى مناسب يساعدهم على أداء عملهم بصورة جيدة وبالتالي إتاحة الفرصة لتميزهم والارتقاء بتفكيرهم الابتكارى.
- إقامة العديد من الندوات وورش العمل حول أهمية التمكين النفسى وآثاره الإيجابية فى رفع مستوى الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبالتالي الارتقاء بمستوى المؤسسة التعليمية.
- إقامة ندوات حول أهمية ممارسة الذكاء الروحى فى بيئة العمل وفوائده الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للمشاركة الفعالة فى صنع القرار والآخذ بأرائهم عند وضع اللوائح والقوانين المتعلقة بهم
- العمل على تنمية التمكين النفسى والذكاء الروحى والتفكير الابتكارى لدى الإناث والفئة الأقل فى الرتبة الأكاديمية والخبرة والأصغر عمرا.
- إجراء مزيد من البحوث للوقوف على العوامل التى تسهم فى زيادة مستوى التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

أبحاث مقترحة:

- التمكين النفسى وعلاقته بالرضا الوظيفى والتسويق لدى أعضاء هيئة التدريس.
- التمكين النفسى كمنبئ بالاحترق النفسى والأمن الوظيفى لدى الهيئة المعاونة بالجامعات الحكومية والخاصة.
- فاعلية برنامج تدريبي لتنمية التمكين النفسى وأثره فى تحسين التفكير الابتكارى لدى الهيئة المعاونة.
- فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الذكاء الروحى وأثره فى تحسين التمكين لدى الهيئة المعاونة
- نمذجة العلاقات السببية بين متغيرات التمكين الوظيفى والرفاهية النفسى والتوجه الحياتى لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة.

المراجع العربية:

- ١- أبا زيد، رياض (٢٠١٠). أثر التمكين النفسى على سلوك المواطنة للعاملين فى مؤسسة الضمان الاجتماعى فى الأردن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) ، (٢)٢٤، ٤٩٣ - ٥١٩.
- ٢- أبراهام (٢٠٠١). اختبار التفكير الابتكارى، إعداد مجدى عبد الكريم حبيب. القاهرة : النهضة المصرية.
- ٣- أبو الديار، مسعد نجاح (٢٠١٣). البناء الوجدانى للطفل. الكويت : دار الكتاب الحديث.
- ٤- أبو الديار، مسعد نجاح (٢٠١٥). فاعلية برنامج إرشادى فى تنمية الذكاء الروحى وخفض السلوك التمرى لدى عينة من أطفال المرحلة الابتدائية. مجلة العلوم الاجتماعية، ٤٣(١)، ٤٩ - ٨٧.
- ٥- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٠٨). التفكير الابتكارى والإبداعى طريقك إلى التميز والنجاح. القاهرة : المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- ٦- أبو حطب، فؤاد ؛ سليمان عبد الله (١٩٨٨). اختبارات تورانس فى التفكير الابتكارى . القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية.
- ٧- أبو حطب ، فؤاد ؛ صادق ، آمال (٢٠٠٠). علم النفس التربوي. القاهرة :مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٨- أبو طيبخ، ليث شاكر ؛ الكلابى، أمير نعمة ؛ عبد الأمير، عدى عباس (٢٠١٨). تأثير التمكين النفسى فى انعدام الأمن الوظيفى دراسة تطبيقية فى كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة الكوفة. مجلة مركز دراسات الكوفة، ٤٨، ١٨٥ - ٢١٠.
- ٩- أبو طعمة، ناديا ؛ عاشور، محمد (٢٠١٦). دور مديري المدارس الحكومية داخل الخط الأحمر فى تمكين المعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية من وجهة نظر المعلمين. المجلة الأردنية فى العلوم التربوية ، ١٢(٢)، ٢٥٥-٢٦٧.
- ١٠- أبو عمرة، هشام محمد ؛ الزطمة، نضال محمد ؛ أبو دان، ميسرة فتحى (٢٠١٧). ثقافة التمكين وعلاقته بتنمية مهارات التفكير الإبداعى لدى العاملين. مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات ، ٤ ، ١١١ - ١٤٦.

- ١١- أحمد، مدثر سليم. (٢٠٠٤). الذكاء الروحى لدى طلاب الجامعة وعلاقته بتوافقهم النفسى الاجتماعى وتوافقهم المهنى دراسة تطبيقية. المؤتمر السنوى الحادى عشر، الشباب من أجل مستقبل أفضل، مركز الإرشاد النفسى، جامعة عين شمس ، ١، ٢٨٩-٣٣١.
- ١٢- أرنوط، بشرى إسماعيل (٢٠٠٧). الذكاء الروحى وعلاقته بسمات الشخصية لدى عينات عمرية مختلفة. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ١٧(٧٢)، ١٢٤-١٩٠.
- ١٣- أرنوط، بشرى إسماعيل (٢٠٠٨). الذكاء الروحى وعلاقته بجودة الحياة. مجلة رابطة التربية الحديثة، ١(٢)، ٣١٣ - ٣٨٩.
- ١٤- أمان، نجوى محمد (٢٠١٧). الدور الوسيط للملكية النفسية تجاه الوظيفة على العلاقات بين التمكين النفسى والقيادى للعاملين وأدائهم فى المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية، غزة.
- ١٥- أميدى، كرين مصطفى (٢٠١٣). أثر التمكين النفسى فى الاغتراب الوظيفى دراسة استطلاعية لأراء رؤساء الأقسام العلمية فى جامعة دهوك. مجلة تنمية الراقدين ، ١١٣(٣٥)، ٣٣١ - ٣٥٠.
- ١٦- الابرو، هادى عبد الوهاب ؛ النور، الحمزة مالك. (٢٠١٧). أثر موضع السيطرة وجودة العلاقة فى سلوك العمل المنحرف من خلال الثقة فى القائد والتمكين النفسى : دراسة تطبيقية على العاملين فى مستشفيات البصرة الحكومية. المجلة الأردنية فى إدارة الأعمال، ١٣(٢)، ٢٠١-٢٣١.
- ١٧- الأسمر، منى بنت حسن؛ الهذلى، سهى طالع (٢٠١٤). مدى تمكين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم. المجلة التربوية، الكويت، ٢٨(١١٠) ٣١٣ - ٣٥٠.
- ١٨- البلوشى، مريم بنت سليمان (٢٠١٠). واقع ممارسة معلمي التربية الإسلامية أساليب تنمية مهارات التفكير الإبداعي فى تدريس طلبة الحلقة الثانية من مرحلة التعليم الأساسى فى سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة.
- ١٩- الحراحشة، محمد أحمد ؛ الخطيب، عبد الله محمد (٢٠١٧). مستوى استخدام استراتيجيات قبعات التفكير الست وجودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس فى جامعة العلوم التطبيقية الخاصة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومى للبحوث بفلسطين، ٦(٦)، ٥٥-٧٦.

- ٢٠- الحلاق، هشام سعيد (٢٠١٠). التفكير الابداعي مهارات تستحق التعلم. دمشق : الهيئة العامة السورية للكتاب.
- ٢١- الحامولى، طلعت كمال (٢٠١٠). التنبؤ بالتفكير الابتكارى من بعض متغيرات نظرية الاستثمار فى الابتكارية والتعرف على الفروق فى عملياته. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، (١٤٤)، ٥٢٥-٦٢٠.
- ٢٢- الحميدى، منال (٢٠١٦). التمكين الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف من وجهة نظرهم. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٥(٤)، ٢٣٦-٢٦٦.
- ٢٣- الحيزان، عبد الأله بن إبراهيم (٢٠٠٢). لمحات فى التفكير الابتكارى. الرياض : البيان.
- ٢٤- الخالدى، خيرية عبد فضل (٢٠١٨). التمكين النفسى وتأثيره على السلوك الإبداعي : دراسة تطبيقية فى بيئة القادسية. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٨(١)، ٦٨ - ٨٨.
- ٢٥- الخفاجى، سرمد محمد (٢٠١٧). مستوى امتلاك مدرسى اللغة العربية فى المرحلة الاعدادية لمهارات تنمية التفكير الابتكارى. مجلة كلية التربية الإسلامية للعلوم التربوية والانسانية، جامعة بابل، (٣٣)، ٧١٤ - ٧٦٠.
- ٢٦- الدورى، زكريا مصلك ؛ صالح، أحمد على (٢٠٠٨). إدارة التمكين واقتصاديات الثقة فى منظمات أعمال الألفية الثالثة. عمان : مكتبة اليازورى.
- ٢٧- الربيع، فيصل خليل (٢٠١٣). الذكاء الروحى وعلاقته بالجنس ومستوى التحصيل لدى طلبة كلية التربية فى جامعة اليرموك ، ٩(٤)، ٣٥٣ - ٣٦٤.
- ٢٨- الرقاد، هناء ؛ أبو دية، عزيزية (٢٠١٢). القيادة التحويلية لدى القادة الأكاديمين فى الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بتمكين أعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٥٦ (٥) ١١٩١ - ١٢١٦.
- ٢٩- الزغول، عماد عبد الرحيم (٢٠١٢). مبادئ علم النفس التربوى. الإمارات : دار الكتاب الجامعى.
- ٣٠- السميرى، نجاح عواد (٢٠١٧). الثقة بالنفس كمتغير وسيط فى العلاقة بين التمكين النفسى والاحتراق الوظيفى. مجلة الجامع فى الدراسات النفسية والعلوم التربوية، ٥ (١)، ١٧٨ - ٢٠٤.

- ٣١- الضبع، فتحى عبد الرحمن (٢٠١٢). الذكاء الروحى وعلاقته بالسعادة النفسية لدى عينة من المراهقين والراشدين. مجلة دراسات عربية فى التربية وعلم النفس، السعودية ، ٢٩(١)، ١٣٥-١٧٦.
- ٣٢- الطراونة، أحمد عبد الله ؛ المطارنة، أحمد جبريل. (٢٠١٧). الذكاء الروحى لدى طلبة جامعة مؤته وعلاقته بالتدين. مجلة مؤته للبحوث والدراسات(العلوم الإنسانية والاجتماعية)، الأردن، ٣٢(٢)، ١٣-٤٠.
- ٣٣- الطلاع، محمد عصام (٢٠١٦). الذكاء الروحى وعلاقته بالصمود النفسى لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٣٤- العاسمى، رياض نايل (٢٠١٦). علم النفس الإيجابى السريرى . عمان : دار الاغصار العلمى.
- ٣٥- العبيدى ، غفراء إبراهيم (٢٠١٤). الذكاء الروحى لدى عينة من طلبة جامعة بغداد فى ضوء بعض المتغيرات. مجلة البحوث التربوية والنفسية ، ٤١ ، ٣٤-٥٣.
- ٣٦- العتوم، عدنان يوسف (٢٠٠٥). علم النفس المعرفى النظرية والتطبيق. عمان : دار الميسرة
- ٣٧- العتوم، عدنان يوسف، والجراح، عبد الناصر وبشارة، موفق مفلح (٢٠٠٧)، تنمية مهارات التفكير : نماذج نظرية وتطبيقات عملية. عمان، الاردن : دار الفكر للطباعة والتوزيع والطباعة
- ٣٨- العتيبى، سعد بن مرزوق(٢٠٠٤). أفكار لتعزيز تمكين العاملين فى المنظمات العربية. المؤتمر العربى الخامس فى الإدارة " الابداع والتجديد دور المدير العربى فى الابداع والتميز " فى الفترة من ٢٧- ٢٩ نوفمبر، شرم الشيخ، ٩٠- ١١٧.
- ٣٩- العزرى، راشد بن سيف (٢٠١٧). استخدام معلمى الصفوف(١-١٠) لمهارات التفكير الابتكارى من وجهة نظر المشرفين التربويين فى محافظة الظاهرة. المجلة الدولية للبحوث التربوية، جامعة الإمارات، ٤١ (٤)، ٨٢-١١٤.
- ٤٠- العساف، جمال عبد الفتاح (٢٠١٤). سلوكيات معلمى الدراسات الاجتماعية الصفية المثيرة للتفكير الابتكارى وعلاقتها بمستوى تقديرهم لذواتهم فى مديرية تربية عمان الرابعة. مجلة العلوم التربوية، ٣(١)، ١٦٩-٢٣٦.

- ٤١- العطوى، رويدا محمد ؛ مرعى، كائكان فواز. (٢٠١٨). أثر التمكين الإداري على الإبداع من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي كأحد مداخل تحقيق رؤية
Global Journal of Economics and Business .٢٠٣٠
٤٢- 15- 125, (2) 4
- ٤٣- العطيّات ، خالد عبد الرحمن (٢٠١٤). مستوى الذكاء الروحي لدى طلبة جامعة الحسين بن طلال فى ضوء بعض المتغيرات. مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الأسكندرية، ٦ (١٩)، ٣٤٩ - ٣٧٧.
- ٤٤- العمرى، محمد بن سعيد. (٢٠١١). التمكين الوظيفى والالتزام التنظيمى لدى القيادات الأكاديمية فى جامعة الملك سعود. مجلة الملك سعود (العلوم الإدارية)، ٢٣(١)٦١-٩٩.
- ٤٥- الكبيسي، عبد الواحد حميد (٢٠٠٧). تنمية التفكير بأساليب مشوقة. عمان : دار ديونو.
- ٤٦- المبيضين، محمد ذيب ؛ الطراونة، محمد أحمد (٢٠١١). أثر التمكين الإداري في السلوك الإبداعي لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية. مجلة دراسات العلوم الإدارية، ٢٨(٢)، ٤٨٠ - ٥٠٥.
- ٤٧- المصرى، نور عثمان. (٢٠١٧). درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية فى محافظة العاطمة عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشور. كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.
- ٤٨- المعانى، أيمن ؛ أخوارشيدة، عبد الحكيم عقلة (٢٠٠٩). التمكين الإدارى وآثاره فى ابداع العاملين فى الجامعة الأردنية : دراسة ميدانية تحليلية. المجلة الأردنية فى إدارة الأعمال، ٢٥(٢)، ٢٣٤-٢٥٩.
- ٤٩- النواجحة، زهير عبد الحميد (٢٠١٦). التمكين النفسى والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٤(١٥)، ٢٨٣ - ٣١٥.
- ٥٠- الهنداوى، ياسر فتحى (٢٠١٢). إدارة المدرسة وإدارة الفصل : أصول نظرية وقضايا معاصرة. القاهرة : المجموعة العربية للتدريب والنشر.

- ٥١- بارشيد، عبد الله محمود (٢٠١٧). ممارسة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية والآداب بجامعة تبوك لأساليب التفكير الابداعى من وجهة نظر طلابهم " دراسة تأصيلية وميدانية ". مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٧٥، (١)، ٢٨٣-٣٢٠.
- ٥٢- بربخ، أشرف (٢٠١٢). مدى ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التفكير الإبداعي لدي طلبة الصف التاسع بمدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٠(١)، ٩١ - ١٢٩.
- ٥٣- بوخلوة، باديس ؛ قرينه، محمد حمزة (٢٠١٥). أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفى دراسة ميدانية فى مؤسسة مطاحن الواحات بتقريت ولاية ورقلة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، ٧، ١٠٣-١٠٩.
- ٥٤- بوزان، تونى (٢٠٠٧). قوة الذكاء الروحى : عشرة طرق لتحقيق أقصى استفادة من ذكائك الروحى، ترجمة مكتبة جرير. المملكة العربية السعودية : مكتبة جرير.
- ٥٥- تريح، إبراهيم (٢٠١٨). أثر التمكين الإدارى على السلوك الابداعى لدى العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر " المديرية العملية للاتصالات بورقلة ". رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التيسير، جامعة قاصدى مرباح، ورقلة، الجزائر.
- ٥٦- جروان، فتحي عبد الرحمن (٢٠٠٧). تعليم التفكير: مفاهيم وتطبيقات. المملكة الأردنية ، عمان : دار الفكر العربى .
- ٥٧- حجازى، سناء نصر (٢٠٠٩)، تنمية الابداع ورعاية الموهبة لدى الأطفال. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ٥٨- حليم، شيرى مسعد (٢٠١٧). التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفى. دراسات تربوية ونفسية (مجلة كلية التربية بالزقازيق) ، ٩٥(١)، ٥٧ - ١١٨.
- ٥٩- خريسات، محمد سليمان (٢٠١٤). مستوى الذكاء الروحى لدى عينة من طلبة كلية الحصن الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية فى الأردن. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٥٩(٣)، ٢٣٩ - ٢٦١.

- ٦٠- دريوش، محمد الطاهر ؛ عروف، راضية (٢٠١٥). التمكين كاستراتيجية لتنمية الرأسمال الفكري بالمنظمات. مجلة العلوم الإنسانية، ٤٤ (١) ، ٨٩ - ١١١.
- ٦١- دارير، كريستوفر ؛ أمرام، يوسى (٢٠١٢). تقنين مقياس الذكاء الروحي على البيئة السعودية ، تعريب سليمان بن ابراهيم الشاوى. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر ، ١٥٠ (٢)، ٤٦٥ - ٥٠٠.
- ٦٢- سلطان، وفاء على ؛ عكار، زينب شلال (٢٠١٠). التفكير الإبداعي لدى المدراء وعلاقته بحل المشكلات الإدارية - دراسة تطبيقية في العديد من المنظمات الحكومية. مجلة العلوم الاقتصادية ، ٣١ (٨) ، ١٢٦ - ١٧٠.
- ٦٣- سعادة، سامح أحمد ؛ جلال، أبو بكر أحمد (٢٠١٤). الذكاء الروحي كمنبئ بأبعاد القيادة التحويلية لدى عينة من العاملين بالمعاهد الأزهرية : تصور مقترح. دراسات عربية فى التربية وعلم النفس، السعودية، ٥٥، ٢٣٣ - ٢٩٤.
- ٦٤- سويدات ، أحمد عبد الله ؛ الشيخ ، فؤاد نجيب (٢٠١٧). أثر التفكير الإبداعي على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري: دراسة ميدانية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في شركات التأمين العاملة في الأردن. المجلة الأردنية فى إدارة الأعمال، ١٣ (١) ، ٦٣-٣٣.
- ٦٥- شاهين، صابر صادق (٢٠١٥). التمكين النفسى والاحتراق النفسى المهنى لدى معلمى التربية الخاصة. مجلة العلوم التربوية، ٢ (١)، ١ - ٤٥.
- ٦٦- شوقى، قبضان (٢٠١٣). واقع التمكين الإدارى فى الجامعة الجزائرية وأثره على الإنتاج الفكرى للأستاذ الجامعى دراسة ميدانية. مجلة الاقتصاد الجديد، ٨، ٢٩٩ - ٣٢٢.
- ٦٧- صالح، أمير عمر. (٢٠١٣). تحليل العلاقة بين التمكين الإدارى والسلوك الإدارى الابتكارى : دراسة ميدانية للمديرين العاملين بالجهاز الإدارى بجامعة الطائف. مجلة البحوث المالية والتجارية (كلية التجارة جامعة بورسعيد) ، ١ ، ٢٥٥-٢٧٩.
- ٦٨- طلافحة، فؤاد طه (٢٠٠٧). أساليب التفكير لدى أعضاء هيئة التدريس فى جامعة مؤتة من حيث التخصص والرتبة الأكاديمية. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٣١ (٣)، ٣٢٥ - ٣٥٥.

- ٦٩- عابدين، حسن سعد (٢٠١٢). الذكاء الروحى وفاعلية الذات وتأثيرهما فى مواقف الحياة الضاغطة لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٥٠ (٢) ٣٣٧-٤٠٠.
- ٧٠- عامر، عبد الناصر السيد ؛ القطراوى، رياض على (٢٠١٦). الصدق العاملى لاتجاه طلاب الجامعات الفلسطينية نحو المخاطرة وعلاقته بالتفكير الابتكارى. المجلة الدولية لتطوير التفوق ، ٧(١٣)، ١١١-١٣٤.
- ٧١- عبد الجواد، وفاء محمد ؛ حسين، رمضان عاشور (٢٠١٥). الذكاء الروحى وعلاقته بالرضا الوظيفى والاحترق النفسى لدى عينة من معلمى ذوى الاحتياجات الخاصة والعاديين. مجلة العلوم التربوية ، ٢(٢)، ١-٦١.
- ٧٢- عبد الرحمن، هبه على (٢٠١٤). أثر تمكين العاملين على التفكير الابتكارى : دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
- ٧٣- عبد العزيز، أروى أحمد (٢٠١٣). مستوى التفكير ما وراء المعرفى لدى أعضاء هيئة التدريس فى معهد الادارة العامة بالمملكة العربية السعودية. مجلة الثقافة والتنمية، القاهرة، ١٤ (٧)، ١-٥٦.
- ٧٤- عبد الكريم، روحية عبدالله ؛ المبارك، هادية (٢٠١٦) التفكير الابتكارى وعلاقته بالتوافق والتحصيى الأكاديمى لدى طلاب كليات الهندسة بالجامعات الحكومية بولاية الخرطوم. مجلة العلوم التربوية ، ١٧(٤)، ٣٠-٤١.
- ٧٥- عبد الوهاب، محمد محمود (٢٠١٦). دلالات صدق اختبارات التفكير الابتكارى فى المجالات العلمية والمستخدمة فى البيئة المصرية. مجلة العلوم التربوية والنفسية ، ١٧(١)، ٤٨٧-٥١٤.
- ٧٦- عبد ، على رضا (٢٠١٧). تقويم أداء معلمي التربية الإسلامية فى ضوء مهارات التفكير الابتكارى. مجلة كلية التربية، جامعة واسط، ٢٧(١)، ٣٤٤-٣٩٢.
- ٧٧- علاق، كريمة محمد ؛ سناوى، فاطمة أحمد (٢٠١٥). التفكير الابتكارى لدى تلاميذ المرحلة التحضيرية " دراسة ميدانية مقارنة بين التلاميذ الملتحقين وغير الملتحقين بالتعليم التحضيرى. مجلة العلوم النفسية التربوية، الجزائر، ٣٠ (٨)، ١٣٩-١٨٠.

- ٧٨- على، مكيد ؛ فاطنة، بلقرع (٢٠١٦). التمكين النفسى وأثره على رأس المال الفكرى : دراسة استطلاعية لأراء إطارات مديرية توزيع الغاز والكهرباء بالجلفة. مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، ١٣، ٩٤ - ١٠٤.
- ٧٩- عمر، أحمد مختار (٢٠٠٨). معجم اللغة العربية المعاصرة. القاهرة : عالم الكتب.
- ٨٠- فضل، أحمد ثابت (٢٠١٥). الذكاء الروحى وعلاقته بالسعادة والدافعية المهنية لدى عينة من معلمى المرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ٦٠ ، ٣٩٠ - ٤٥٩.
- ٨١- محمد، أمال جمعة (٢٠١٦). فاعلية استراتيجية التفكير بصوت عال فى تدريس الفلسفة على التحصيل وتنمية مهارات ما وراء المعرفة والذكاء الروحى والاتجاه نحو الاستراتيجية لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، ٨٦، ١ - ٩٠.
- ٨٢- ملحم، يحيى سليم (٢٠٠٦)، التمكين كمفهوم إدارى معاصر. القاهرة : المنظمة العربية للتنمية.
- ٨٣- مهريّة، خليفة ؛ الشايب، محمد الساسى (٢٠١٧). التفكير الابتكارى فى ضوء بعض استراتيجيات التعلم النشط. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣١، ٣٢٥ - ٣٤٠.
- ٨٤- هياجة، أمجد محمد ؛ الغدانى، فاطمة بنت سالم (٢٠١٤) . مستوى الذكاء الروحى لدى موظفى الدوائر الحكومية بمحافظة مسقط فى ضوء بعض المتغيرات. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، سلطنة عمان، ٨(١)، ١٣٣-١٤٩.
- ٨٥- ياسين، حمدى محمد ؛ محمد، نورهان طارق (٢٠١٧). الرحمة بالذات والسعادة محددات الذكاء الروحى لدى التلاميذ المكفوفين. مجلة البحث العلمى فى التربية ، ١٨(٥)، ١ - ٢٠.

المراجع الأجنبية :

- 86- Abdollahpour, S. & Khosravi, A. (2017). Relationship between spiritual intelligence with happiness and fear of childbirth in iranian pregnant women. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research,23,45-50.
- 87- Al-Ababneh,M.,Al-Sabi,S.,Al-Shakhsheer,F.&Masadeh,M.(2017). The influence of employee empowerment on employee job satisfaction in five – star hotels in jordan. International Business Research,10(3),133-147.
- 88- Alfukah, L. &Tobasi, A.(2015).Creative thinking of university teacher in the age of intellectual capital : is it affected by personality types and traits ? Journal of Educational Psychology , 9(2), 8-18 .
- 89- Ambad,S.(2012). Psychological empowerment: the influence on organizational commitment among employees in the construction sector. The Journal of Global Business Management,8(2),73-81.
- 90- Amram,Y. (2007). The seven dimensions of spiritual intelligence: an ecumenical, grounded theory. In proceedings 115th Annual Conference of the American Psychological Association,17-20 August, San Francisco.
- 91- Amram,Y.&Dryer,C.(2008). The integrated spiritual intelligence scale (isis): development and preliminary validation,paper present at the 116th, Annual of the American psychological Association ,Boston, M A 17-19 August.
- 92- Anwar,A.&Gani ,A.(2015). The effects of spiritual intelligence and its dimensions on organizational citizenship behaviour. Journal of Industrial Engineering and Management , 8(4), 1162-1178.
- 93- Arbabisarjou ,A. ,Hesabi,N., Homaei,R., Omeidi,K., Ghaljaei,F.& Arish, N.(2016). The Relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence among students at isfahan university of medical sciences with a concentration on improvement of social relations. International Journal of Medical Research &Health Sciences, 5, (9S),596-603.

- 94- Aslam,S.(2017). Psychological empowerment on creativity among employees of it sector : the mediating role of creative process engagement and intrinsic motivation. *Canadian Social Science*,13(6),11-34.
- 95- Aydin,B.(2016).The mediating role of psychological empowerment on the relationship between creative climate and innovative work behavior: the case of employees of various sectors in turkey. *Journal of Behavior at Work*,1(1),74-84.
- 96- Bart ,W., Hokansonb , B., Sahinc.& Abdelsamea,M.(2015). An investigation of the gender differences in creative thinking abilities among 8th and 11th grade students. *Thinking Skills and Creativity* 17 (2015) 17–24.
- 97- Batool,S.&Batool,S.(2017). Construction and validation of global psychological empowerment scale for women. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*,15(1) 3-10.
- 98- Bigdeloo,M.&Bozorgi,Z.(2016). Relationship between the spiritual intelligence , self- control, and life satisfaction in high school teachers of city. *Review of European Studies*, 8(2), 210-216.
- 99- Cekmecelioglu,H.&Ozbag,G.(2014).Linking psychological empowerment , individual creativity and firm innovativeness:a researchon Turkish manufacturing industry. *Business Management Dynamics*, 3(10), 1-13.
- 100- Cenberci,S.&Yavuz,A.(2018).The correlation between creative thinking tendency of mathematics teacher candidates and their attitudes towards instructional technologies and material design lesson. *World Journal of Education* , 8 (3) , 95 – 106
- 101- Chegini ,M.&Nezhad,Z.(2012). The effect of spiritual leadership and other elements on employees' empowerment of irans's bank: case study of guilan province. *African Journal of Business Management* ,6(28) 8420-8434.
- 102- Cingoz,A.& Kaplan ,A.(2015). An examination of the mediating role of job satisfaction on the relationship between psychological empowerment and innovative behavior. *International Review of Social Sciences*,3(2),60 -72.

- 103- Cox , D. (2012) , Creative thinking for dummies. England: Wiley & Sons , LTD.
- 104- Dhatt,H.(2015). Investigation into spiritual intelligence of b.e.d. student-teachers. International Journal of Educational Research and Technology, 6(3),50-57.
- 105- Durrah,O.,Khdour,N., Al- Abbadi ,S.&Saif,N.(2014). The impact of psychological empowerment on the effectiveness of job performance: a field study on the jordanian private banks. European Journal of Business and Management,6(32),176-188.
- 106- Erturk,A.(2012). Linking psychological empowerment to innovation capability: investigating the moderating effect of supervisory trust. International Journal of Business and Social Science ,3(14),153-165.
- 107- Eva , B. (2016) Critical and creative thinking : learning experiences of doctoral students. Studies in Higher Education , 14(6), 971-989.
- 108- Fabian , J. (2018). Creative thinking and solving problem. New York : Taylor & Francis Group.
- 109- Fadda,M.,Galimberti,E.,Romanò,L.,Faccini,M.,Senatore,S., Zanetti,A.& Schulz,P.(2017). Validation of a scale to measure parental psychological empowerment in the vaccination decision. Journal of Public Health Research, 6:955,100-107.
- 110- Farzi,B.& Najafzadeh,M. (2015). The relationship between job securities with empowerment of school physical education teachers in eastern azerbaijan province, iran. Research Journal of Sports Sciences ,3(10), 262-266.
- 111- Fumoto , H., Robson , S., Greenfield , S. & Hargreaves , D. (2012). Young children's creative thinking. India : LTD press.
- 112- Ghaniyoun, A., Shakeri,K. Heidari ,M.(2017). The association of psychological empowerment and job burnout in operational staff of Tehran emergency. Indian Journal of Critical Care Medicine , 21, 563-567.

- 113- Goshtabi,M.,Ahmedi,A.,Taji,F.&Taji,K.(2013).A study on relationship between spiritual intelligence and empowerment in the organization of youth and sports tahran. Journal of Economy and Marketing in Sport ,4 (2), 65-76.
- 114- Hajjalizadeh,R.Delavaryan,F.Mehrabifar.F.&Taherifar,P.(2015). The relationship between spiritual intelligence and job satisfaction teachers in special schools in Kerman province. Applied mathematics in ngineering, Management and Technology, 3(1) ,492-497.
- 115- Ibrahim,M.,Abo EL-Magd ,M.&Sayed ,H. (2014).The relationship of psychological empowerment and readiness for organizational changes in health workers, lorestan, iran. Journal of Nursing Education and Practice, 4 (9),59- 68.
- 116- Jain ,M.& Meena,S.(2013). A Study of relationship of spiritual intelligence and adjustment of adolescents. Indian Journal of Psychological Science, 3(2),12-16.
- 117- Jordan,G.,Miglic,G.,Todorovic,I.&Maric,M.(2017). Psychological empowerment, job satisfaction and organizational commitment among lecturers in higher education: comparison of six cee countries. Organizacija, 50,(1),17-32.
- 118- Karimi- Moonaghi,H.,Gazerani,A.,Vaghees,S.,Gholami,H.&
- 119- Salehmoghaddam,A.&Gharibnava,R.(2015).Relationship between spiritual intelligence and clinical competency of nurses in iran. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research ,20(6), 665-669
- 120- Kaur,M.(2013). spiritual intelligence of secondary school teachers in relation to their job satisfaction. International Journal of Educational Research and Technology , 4(3), 104-109.
- 121- Kebriaei,A.,Rakhshaninejad,M.&Mohseni,M.(2014). Influence of psychological empowerment on organizational commitment among medical employees in a hospital setting. Bangladesh Med Res Counc Bull, 40,107-112.

- 122- Khammarnia,M.,Ravangard,R.& Asadi, H.(2014).The relationship of psychological empowerment and readiness for organizational changes in health workers, lorestan, iran. Journal of Pakistan Medical Association, 64(5),537- 541.
- 123- King,D.(2008).Rethinking claims of spiritual intelligence a definition ,model , and measure , unpublished Master thesis. Faculty of Arts and Science ,Trent University.
- 124- King, D. B., & Decicco, T. L. (2009). A viable model and self-report measure of spiritual intelligence. The International Journal of Transpersonal Studies, 28, 68-85.
- 125- Knol,J. &Linge ,R.(2009). Innovative behaviour: the effect of structural and psychological empowerment on nurses. Journal of Advanced Nursing, 65(2),359-370.
- 126- Kordzangeneh,Z.&Jayervand,H.(2016).Relationship between psychological empowerment and spiritual intelligence with marital satisfaction in female and male teachers in ahvaz. Asian Social Science,12(6),132-139.
- 127- Kumari,M.&Chahal,D.(2017). Spiritual intelligence of secondary school teachers in relation to their demographic variables. International Journal of Academic Research and Development, 2(4),462-465.
- 128- Kushwaha,S.(2014). Spiritual intelligence of prospective teachers In relation to their biographical factors. IOSR Journal of Humanities and Social Science, 19,(10),14-17.
- 129- Larijani,T.,Rahimikian,F.,Khakpour,M., Zamani,N.&Ghadirian,F.
- 130- (2017).Psychological empowerment status among the midwives: a cross-sectional study. International Journal of New Technology and Research (IJNTR),3(3),1-4.
- 131- Lcsw,M.&Einbund,N.(2008). Defenders of the heart managing the habits and attitudes that block you from aricher, more satisfying life. New york , Hay House, I N C.

- 132- Lee, H. (2005). The relationship between creative thinking ability and creative personality of preschoolers. *International Education Journal* , 6 (2) , 194 – 199.
- 133- Lee, K. (2002): Creative thinking in real world situations in relation to gender and education of late adolescents. *Korean Journal of thinking and problem solving* , (12), 59-70.
- 134- Li,C.,Chen , Y.&Kuo,H.(2008). The relationship between work empowerment and work stress perceived by nurses at long-term care facilities in Taipei city. *Journal of Clinical Nursing* , 17, 3050-3058.
- 135- Madhumathi, P.&Suparna,D.(2017). Spiritual intelligence among secondary school students with respect to gender and management. *International Journal of Indian Psychology*,4(4),78-84.
- 136- Mail,A.&Kumar,P.(2017). Creative thinking and socio-demographic variables of secondary school students. *International Journal of Applied Research* , 3(4), 824-828.
- 137- Mahasneh ,A.,Shammout,N.,Alkhazaleh.Z., Al-Alwan ,A&Abu-Eita,J. (2015). The relationship between spiritual intelligence and personality traits among Jordanian university students. *Psychology Research and Behavior Management* , 8,89-97.
- 138- Marghzar,S.&Marzban , A.(2018). The Relationship between spiritual intelligence and efficacy among Iranian (e f l) teachers. *Theory and Practice in Language Studies*,8(1), 67-73.
- 139- Menon,S.(2001). Employee empowerment : an integrative psychological approach. *Applied Psychology : An International Review*,50(1),153-180.
- 140- Madore , K. Jing , H. & Schacter , D. (2016) Divergent Creative thinking in young and older adults : Extending the effects of an episodic specificity induction , *Department of psychology and center for Brain sciences* , 44(6) , 974-988.
- 141- Mosaybian,N.& Araghizade,A.(2017).Surveying the effect of spiritual Intelligence on employee empowerment. *Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter)* ,6(9),17-25.

- 142- Moura,D.,Orgambidez-Ramos,A.&DeJesus,S.(2015).
psychological empowerment and work engagement as antecedents
of job satisfaction: a sample of hotel employess. *Journal of Spatial
and Organizational Dynamics*, III(2), 125-134.
- 143- Nazam,F.(2014). Gender difference on spiritual intelligence among
adolescents. *Indian Journal of Applied Research* ,4(11), 423-425.
- 144- Oladipo.S.(2009). Psychological empowerment and development.
Edo Journal of Counselling , 2(1),119-126.
- 145- Optur , A. & Barkul , O. (2009). Gender and creative thinking in
education: Atheoretical and experimental over view. *ITU A|Z*,44-57.
- 146- Othman,A.& Barakat,A.(2016). Psychological empowerment and
Its relationship to perceived academic self-efficiency among
faculty of najran university . *IOSR Journal of Research & Method
in Education* 6(1 Ver.III),14-22.
- 147- Ozaralli,N.(2015). Linking empowering leader to creativity: the
moderating role of psychological (felt) empowerment. *Procedia –
Social and Behavioral Sciences*, 181 , 366 – 376.
- 148- Paramanandam ,P.(2013). Psychological empowerment and
occupational Stress among the managerial personnel of automobile
industry. *School of Management Sciences Varanas*,IX(1),58-63.
- 149- Pieterse,A.,Knippenberc,D.,Schippers,M.&Stam,A.(2010).
Transformational and transactional leadership and innovative
behavior: The moderating role of psychological empowerment.
Journal of Organizational Behavior ,31,609-623.
- 150- Racki, z. (2015). Domain , gender and age differences in the creatie
behavior of children Ista Zagreb , Tureky , Faculty of education ,
Osijek , 24 (4), 467 – 485.
- 151- Rani,A.,Abidin,I.&Hamid,M.(2013).The impact of spiritual
intelligence on work performance: case studies in government
hospitals of east coast of Malaysia. *The Macrotheme Review*, 2(3),
46- 59.
- 152- Rahmanian,M.,Hojat1,M.,Fatemi,N.,Mehran,A.&Parvizy,S.(2018)

- 153- The predictive role of spiritual intelligence in self- management in adolescents with type 1 diabetes. *Journal of Education and Health Promotion*,7,1-5.
- 154- Rashkovits,S.&Livne,Y.(2013). The Effect of education level on psychological empowerment and burnout-the mediating role of workplace learning behaviors. *International Journal of Psychological and Behavioral Sciences* ,7(6),1896-1901.
- 155- Safizadeh,M.(2012).The examination of influences of psychological empowerment on employee innovation behavior the social security organization of khorasan razavi. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 4(8),196-180.
- 156- Sahebalzamani,M.,Farahani,H.&Talebi,M.(2013).The relationship between spiritual intelligence with psychological well- being and purpose in life of nurses. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*,18(1),38-41.
- 157- Saranya,R.&Sangeetha,M. (2017). Astudy of spiritual intelligence in relation to achievement in science among secondary shool students in coimbatore educational district. *International Journal of Research-Granthaalayah*,5(6), 10-17.
- 158- Sharma,S.&Sharma,A.(2014).Astudy of spiritual intelligence among secondary school teachers in relation to socio – demographic variables. *Indian Streams Research Journal*, 4(4),1-9.
- 159- Silingiene,V.&Skერიene ,S.(2015). Expression of leaders' spiritual intelligence in a context of service organization : a gender approach. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 213,758-763.
- 160- Singh,M.&Sarka,A.(2012).The relationship between psychological empowerment and innovative behavior a dimensional analysis with job involvement as mediator.*Journal of Personnel Psychology* , 11(3),127–137.
- 161- Smith,B.(2012).Spiritual intelligence :definition and measurement. *Fielding Graduate University* ,1-2.

- 162- Spreitzer,G.(1995). Psychological empowerment in workplace : dimensions,measurement and validation.Academy of Management Journal ,38(5),1442-1465.
- 163- Stander,M.&Rothmann,S.(2012). psychological empowerment ,job insecurity and employee engagement. SA Journal of Industrial Psychology,36(1),1-7.
- 164- Subramaniam,M.&Panchanatham,N.(2014). Relationship between emotional intelligence, spiritual intelligence and wellbeing of management executives.Journal of Global Research Analyses,3(3),93-94.
- 165- Sumter,K.(2016). The mediating role of Psychological empowerment in the relationship between organization culture and job – related affective well- being,unpublished Master thesis. Faculty of Social and Behavioural Science, Tilburg University Understanding Society.
- 166- Tan,A.(2001).Everyday classroom learning activities and implications for creativity education a perspective from the beginning teacher's experiences.Korean Journal of Thinking and Problem Solving , 1 (2) , 23-36.
- 167- Torabi,M.&Nadali,I.(2016).When does spiritual intelligence particularly predict job engagement? The mediating role of psychological empowerment , Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research ,21(6),589-594.
- 168- Torabi ,M., Moghimi,S.& Monavarian,A.(2013). Investigating the relation between spiritual intelligence and psychological empowerment among nurses of faghihi hospital in 2012. International Journal of Economy, Management and Social Sciences ,2(8),539-543.
- 169- Vaughan,F.(2002).What is spiritual intelligence?Journal of Humanistic Psychology. 42(2),16-33.
- 170- Verki ,E.& Nasrollahi,M.(2016). Investigating factors affecting psychological empowerment of employees (case ttudy: qazvin province water and wastewater company). Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège, 85. 697 – 705.

- 171- Vester,F.(2016).Relationship between psychological empowerment, resilience and emotional exhaustion : the mediating role of job crafting ,unpublished master thesis. Tilburg University.
- 172- Wangbing,S.,Chang,L.,Chunhua,A.&Yuan,Y.(2015).Gender differences in creative thinking. *Advances in Psychological Science*,23(8),1380-1389.
- 173- Wang,S.&Zhang,D.(2012). An exploratory investigation on psychological empowerment among chinese teachers. *Advances in psychology study* , 1(3),13-22.
- 174- Wolman ,R.(2001). Thinking with your soul: spiritual intelligence and why it matters. New york : Harmony Books.
- 175- Wulantika,L.& Buhari,R.(2015).The effect of spiritual intelligence on employees' empowerment at pt.centra multi karya. *Mediterranean Journal of Social Sciences* ,6(5S5),151-156.
- 176- Yavari.Y. (2016).Procrastination and psychological empowerment
177- In sports sciences faculty members. *Sport Science* 9(2), 54-60.
- 178- Yilmaz,O.(2015).Revisiting the impact of perceived empowerment on job performance: results from front –line employees. *Turizam* , 19(1), 34-46.
- 179- Zare,M.,Zarmehr, F. & Ashrafi – Rizi,H.(2015). Relationship between psychological empowerment and productivity of medical librarians. *Acta Iform Med*,3, 142-146.
- 180- Zhaleh,K.&Ghonsooly,B.(2017). Ivestigation the relationship between spiritual intelligence and burnout among e f l teachers.*International Journal of Educational Investigations*,4(2), 49-61.
- 181- Zalawadia,T.(2017). Efficacy of gender and religious status on spiritual intelligence and psychological well-being of college students. *The International Journal of Indian Psychology*,4(3),88-95.
- 182- Zhu,W.,Sosik,J.&Riggio,R.(2012).Relationships between transformational and active transactional leadership and followers' organizational identification : the role of psychological empowerment. *Institute of Behavioral and Applied Management*,186-212.

The level of psychological empowerment of faculty members and their assistants and their relation to spiritual intelligence and creative thinking

Abstract

The aimed of the research was to find out the level of psychological empowerment of faculty members and their assistants and to examine the nature of the relationship between psychological empowerment, spiritual intelligence, creative thinking, and the discovery of the contribution of spiritual intelligence and creative thinking in the prediction of psychological empowerment as well as the detection of differences in their scores on the scale of psychological empowerment, Type, experience, age, academic rank). The research sample consisted of 502 faculty members and their assistants working at Al-Azhar University, ranging in age from 29 to 50 years and above. The researchers developed three measures: psychological empowerment scale, the spiritual intelligence scale, and creative thinking scale. The results showed an average level of psychological empowerment among faculty members and their assistants and a positive relationship between psychological empowerment, spiritual intelligence, creative thinking, the contribution of spiritual intelligence, and creative thinking in predicting psychosocial empowerment. Results also indicated differences Statistical significance in psychosocial empowerment, spiritual intelligence and innovative thinking is due to gender in favor of males and experience in favor of the most experienced and age for the oldest age and academic rank for the benefit of assistant professor and professor.

Key words: psychosocial empowerment- spiritual intelligence - creative thinking