

التنبؤ بالابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار
من مستوى التمكين النفسي لدى معلمي الأزهر الشريف

إعداد

د/ محمد سيد محمد عبد اللطيف

أستاذ علم النفس التربوي المشارك بقسم العلوم التربوية
كلية التربية في وادي الدواسر - جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
وكلية التربية بنين بأسبوط - جامعة الأزهر

التنبؤ بالابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار
من مستوى التمكين النفسي لدى معلمي الأزهر الشريف

التنبؤ بالابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار

من مستوى التمكين النفسي لدى معلمي الأزهر الشريف

د/ محمد سيد محمد عبد اللطيف*

الملخص:

هدف البحث إلى تعرف درجة الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بالابتكار الإنفعالي وأساليب اتخاذ القرار لدى معلمي الأزهر الشريف، بلغ عدد المشاركين في الدراسة من (٥٥٦) معلماً ومعلمة، اشتملت أدوات البحث على: مقياس التمكين النفسي ومقياس الابتكار الإنفعالي ومقياس أساليب اتخاذ القرار، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ولمعالجة النتائج والتحقق من صحة الفروض تم استخدام معامل الارتباط، وتحليل الانحدار المتعدد، وتحليل التباين الأحادي، وتوصلت نتائج البحث إلى: وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التمكين النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية) وكل من الابتكار الإنفعالي (الأبعاد والدرجة الكلية) وأساليب اتخاذ القرار (العقلاني والحدسي والتلقائي)، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين كل من أبعاد التمكين النفسي (التأثير والاستقلالية والدرجة الكلية) وأساليب اتخاذ القرار (الإحجامي والاعتمادية)، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً في التمكين النفسي والابتكار الإنفعالي في اتجاه الذكور والأكثر خبرة، ووجود فروق دالة إحصائياً في أساليب اتخاذ القرار في اتجاه الذكور في الأسلوب (العقلاني والتلقائي) وفي اتجاه الإناث في الأسلوب (الإحجامي والاعتمادية)، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً ترجع إلى النوع في الأسلوب (الحدسي)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى الخبرة في اتجاه الأكثر خبرة في أسلوب (العقلاني والحدسي والتلقائي) وفي اتجاه الأقل خبرة في الأسلوب (الإحجامي والاعتمادية)، كما توصلت نتائج البحث إلى إسهام بعض أبعاد التمكين النفسي في التنبؤ بكل من الابتكار الإنفعالي وأساليب اتخاذ القرار، وكان أكثر الأبعاد إسهاماً الكفاءة والاستقلالية.

الكلمات المفتاحية: الإسهام النسبي - التمكين النفسي - الابتكار الإنفعالي - أساليب اتخاذ القرار - معلمو الأزهر.

* د/ محمد سيد محمد عبد اللطيف: أستاذ علم النفس التربوي المشارك بقسم العلوم التربوية، كلية التربية في وادي الدواسر، جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، وكلية التربية بنين بأسبوط، جامعة الأزهر.

Predictability of Emotional Creativity and Decision-Making Styles from the level of psychological empowerment among Al-Azhar teachers

Mohamed Sayed Mohamed Abdellatif

Associate Professor of Educational Psychology, faculty of Education in Wadi Al-Dawasir, Prince Sattam Bin Abdulaziz University, and faculty of Education in Assiut, Al-Azhar University

Abstract

The research aimed to identify the relative contribution of psychological empowerment in predicting emotional creativity and decision-making Styles among Al-Azhar teachers. The research sample consisted of (556) male and female teachers in Al-Azhar. The research tools included: a psychological empowerment scale, an emotional creativity scale, and a decision-making style scale. The researcher used the descriptive method to process the results and validate the hypotheses, the researcher used the correlation coefficient, stepwise multiple regression, and ANOVA analyses. The results show that there are a positive and statistically significant relationship between psychological empowerment (the dimensions and the overall degree) and both emotional creativity (the dimensions and the overall degree) and decision-making styles (rational, intuitive, and spontaneous), but there is a negative and statistically significant correlation between the dimensions of psychological empowerment (impact, independence and the total degree) and decision-making styles (avoidant and dependent). There are also a negative and non-statistically significant correlation between the dimensions of psychological empowerment (efficiency and meaning) and decision-making styles (avoidant and dependent) among teachers of Al-Azhar. The results also indicated that there are statistically significant differences in psychological empowerment due to gender in favor of males; there are statistically significant differences in psychological

empowerment due to experience in favor of the most experienced; there are statistically significant differences in emotional creativity due to gender in favor of females; there are statistically significant differences in emotional creativity due to experience in favor of the most experienced; there are statistically significant differences in decision-making styles due to gender in favor of males in the (rational and spontaneous) styles, and in favor of females in the (avoidant and dependent) styles; there are no statistically significant differences due to gender in the (intuitive) style; there are statistically significant differences due to the experience in benefit of the most experienced in the (rational, intuitive and spontaneous) styles, and in benefit of the least experienced in the (avoidant and dependent) styles. The research results also indicated that the psychological empowerment dimensions contribute in predicting both emotional creativity and decision-making styles.

Keywords: The relative contribution- Psychological Empowerment- Emotional Creativity - Decision-Making Styles.

المقدمة:

يشهد العالم ثورة معلوماتية وتقنية كبيرة، تمثل مجموعة من التحديات المصاحبة للتغيرات العالمية، مما يحتم ضرورة السعي لمواكبة ركب الدول المتقدمة، وذلك من خلال تطوير شامل لجميع عناصر المؤسسات التعليمية، ومن أهم هذه العناصر المعلم؛ حيث يمثل أهم الكوادر البشرية التي تسهم في صناعة التغيير والتقدم نحو الأفضل؛ لضمان كفاءة مخرجات التعليم وجودتها.

إن مهنة التعليم مهنة إنسانية اجتماعية، وهي مهنة اتصال وتفاعل بين المعلم والمتعلم، تظهر فيها ذاتية المعلم وشخصيته بشكل واضح؛ فسمات المعلم، ومزاجه الشخصي، وطريقة تفكيره، تتعكس ولا شك سلباً وإيجاباً على أداءه المهني وعلى كفاءته الإنتاجية، ومن ثم فللعاطفة والانفعالات دور مهم في توجيه الفكر والسلوك الإنساني، وتحديد علاقة الفرد بعالمه الخارجي (الأمين وإسماعيل والحاروني، ٢٠١٠، ٢٤٤). وفي ظل هذه التغيرات السريعة في شتى مناحي الحياة يتعرض المعلم للعديد من الانفعالات لمواكبة تلك التغيرات مما قد يؤثر على ممارسة مهامه بالشكل المطلوب؛ حيث تسهم الانفعالات الإيجابية في تسهيل وتنشيط العمليات المعرفية، مثل: التفكير الإبداعي، والتفكير الاستدلالي، والحل الإبداعي للمشكلات، واتخاذ القرارات (Langley, 2000, 177)، كما تلعب الانفعالات دوراً مهماً في التوافق مع ضغوط الحياة اليومية التي يواجهها الفرد (Garnefski, Kommer, Kraaij, Teerds, Legerstee & Onstein, 2002)، وإن نجاح المعلمين في مهنة التدريس يتأثر بمدى توافقهم وتجانسهم مع ذواتهم ومع الآخرين، والانفعالات التي يبديها المعلمون في مواقفهم التدريسية قد تؤثر على قدراتهم المهنية، وكفاءتهم الإنتاجية (جولمان، ٢٠٠٥، ٨٦).

لذلك تركز اهتمام علماء علم النفس المعرفي في السنوات الأخيرة على دراسة الجانب الانفعالي للعمليات المعرفية؛ حيث أكدت العديد من النظريات والدراسات الحديثة على أهمية الانفعالات ودورها في الجانب المعرفي، وفي تنشيط قدرات الفرد على التفكير والابتكار وحل المشكلات وتنظيم وتحليل المعلومات واتخاذ القرارات؛ ومن ثم يعتبر الابتكار الانفعالي من المفاهيم الحديثة نسبياً والذي يساعد الأفراد في إدارة انفعالاتهم وضبطها وتحويل الانفعالات السلبية إلى إبداع.

وقد صاغ Averill (1999,334) مفهوم الابتكارية الانفعالية، وعرفه بأنه قدرة الشخص على أن يشعر، ويعبر عن انفعالاته بأمانة وبطرق متميزة تكون فعالة في تلبية احتياجات المواقف الشخصية والبيئية. والابتكار الانفعالي يقصد به إدراك وفهم وتفسير واستيعاب المشاعر والانفعالات الخاصة بالفرد أو بالآخرين، والقدرة على التعبير عن الانفعالات غير الشائعة، والقدرة على إدارة الانفعالات، علاوة على عمليات النمو المختلفة التي تمر بها الانفعالات، وتأثرها بالانفعالات الاجتماعية، في إطار القيم والقواعد والمعايير الاجتماعية السائدة في المجتمع (Averill, 2001, 8- 10; Averill, 2005, 234- 238). والابتكار الانفعالي يحدد مدى إبداع الفرد في تعامله مع ذاته ومع الآخرين، وهو يشكل مدخلاً جديداً لدراسة الشخصية؛ حيث يظهر مدى قدرة الفرد على السيطرة على سلوكه، وضبط انفعالاته، كما يتمثل في قدرة الفرد على التعامل بنجاح مع الآخرين حينما يستطيع التأثير في الآخرين عن طريق إشعارهم بمشاركتهم مشاعرهم وانفعالاتهم منقبلاً لها، مشاركة إيجابية تجعله من الممكن أن يؤثر في الآخرين ويتأثر بما يدور حوله. وأوضح Aritzeta, Aitor & Balluerka (2015,8) أن الابتكار الانفعالي الذي يتميز بالجدة والأصالة والفاعلية يساعد الأفراد في مواجهة التحديات وحل المشكلات واتخاذ القرارات. والمعلم باعتباره قدوة لطلابه؛ فهو يمتلك القدرة على التأثير فيهم بشخصيته وردود فعله، ومن ثم فإن دور المعلم في تأثيره في طلابه يتجاوز حدود العملية التعليمية ليشمل عملية تكوين شخصيات طلابه الذين يتعلمون منه الطريقة السليمة لتكوين رأي تجاه ما يدور حولهم؛ ومن ثم تصبح قدرتهم على اتخاذ القرارات الخاصة بهم وحياتهم ودراساتهم وغيرها أسلوب حياة.

إن القدرة على اتخاذ القرار السليم إحدى المهارات الأساسية التي يجب أن يتقنها المعلم؛ من أجل اتخاذ قرارات صائبة بشأن تقييم الطلاب، وتقييم تحصيلهم الدراسي ومدى تقدمهم، وما يُبني على ذلك من قرارات بالتدخل التربوي لمساعدة بعض الحالات المتعثرة دراسياً، أو تقديم التعزيز المناسب للطلاب المتفوقين تشجيعاً لتفوقهم الدراسي، أو اتخاذ قرارات تربوية أخرى تتعلق بطلب المساعدة من أسر بعض الطلاب للوصول بهم لبر الأمان وتجاوز مشكلاتهم الدراسية (النرش وأبو العينين، ٢٠١٤، ٧٩٥). ونظراً لأهمية اتخاذ القرار؛ فقد اهتمت الدراسات الأولى في هذا المجال بعملية اتخاذ القرار، وإلى أي مدى يلتزم الفرد بمعايير

ومبادئ معينة في اتخاذ القرار، أما الدراسات الحديثة فقد ركزت على الأساليب المستخدمة في اتخاذ القرار، أي الطريقة التي اعتاد عليها الفرد عند اتخاذ قراراته، وهذا المصطلح يرتبط إلى حد كبير بالأساليب المعرفية فهي أساليب معرفية تستخدم في مواقف اتخاذ القرار (Thunholm, 2004, 931).

إن درجة النجاح الذي تحققه أية مؤسسة إنما يتوقف في المقام الأول على قدرة الفرد على فهمه للقرارات وأساليب اتخاذها، وبما لديه من مفاهيم تضمن رشد القرارات وفعاليتها، وتدرك أهمية وضوحها ووقتها، وتعمل على متابعة تنفيذها وتقويمها، وأن القرارات كثيرة ومتنوعة في الحياة، وربما تنوعها ومدى أهميتها لدى الفرد جعله يتنوع في أساليب اتخاذها (شراب، ٢٠١١، ٤٢٣). ولقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بدراسة الفروق الفردية في أساليب اتخاذ القرار، وطبقاً للنموذج الذي اقترحه (Scott and Bruce 1995) فإن هذه الأساليب لا تعد من سمات الشخصية، لكنها أنماط سلوكية متعلمة معتادة تظهر لدى الفرد عندما يواجه موقفاً يتطلب اتخاذ القرار، وأن الفرد لا يقتصر على استخدام أسلوب واحد فقط، ولكنه يفضل أسلوباً معيناً يتبناه دائماً في اتخاذ القرار.

(Itamar, Shiri, Shlomit, Lisa & Reuma, 2010, 277).

ومن ثم يجب أن يكون معلم المستقبل مبدعاً في ردود فعله الانفعالية أمام طلابه، ولديه أسلوب إيجابي في اتخاذ قراراته؛ إذا لم تعد مسؤوليته نقل المعرفة إلى طلابه فحسب، بل تغيير دوره إلى معلم مبدع يسهم في تشكيل اتجاهات طلابه ومهاراتهم المختلفة، والعناية بالإمكانيات العقلية لديهم؛ لمواجهة المشكلات المحيطة بهم.

وعلى الرغم من أهمية الجانب الابتكاري في انفعالات المعلم وأسلوبه في اتخاذ القرار، إلا أنه يواجه العديد من المشكلات الإدارية والنفسية التي تعوق الابتكار الانفعالي لديه، وتدفعه إلى التسرع في اتخاذ القرار، أو تجنب اتخاذ أو الاعتماد على الآخرين في اتخاذه، وهذه المشكلات تتمثل في نظم الإدارة التقليدية وهرمية السلطة وعدم المشاركة في صنع القرار، وعدم إتاحة الفرصة للتعبير عن الرأي، وعدم الاحساس بقيمة ما يفعله المعلم، وهو ما يمكن تسميته عدم التمكين النفسي الوظيفي للمعلمين.

وأشار Quinn and Spreitzer (1997, 37) إلى أنه في ظل زيادة مستويات العولمة، وارتفاع توقعات العملاء، والاتجاه نحو الاعتماد المتسارع للتكنولوجيا الأكثر تعقيدًا، أصبحت هرمية السلطة ونظم الإدارة التقليدية أقل ملائمة؛ إذ المطلوب اليوم دفع العاملين نحو المبادرة وحثهم على تحمل المسؤولية من أجل أن يكونوا مبدعين، لذا يمكن القول ببساطة أنهم يحتاجون اليوم إلى التمكين لإثارة الطاقة الإبداعية لديهم. والتمكين النفسي عامل مهم لإثارة وإدارة الابتكار في المنظمات؛ حيث إن الجهود الابتكارية للعاملين تستمر عندما يشعرون بالاستقلالية والكفاءة وقيمة ما يعملون، ومن ثم فإن امتلاك الحرية في اتخاذ القرار يحسن من مستوى الطاقة الابتكارية للعاملين. (Jafri, 2018; Javed, 1)

وذكر Arif Khan, Bashir & Arjoon, 2017; Spreitzer & Mishra, 1999) وKnight–Turvey (2006, 313) أن الحرية في اتخاذ القرار بصدد ما يجب عمله، وكيف يؤدي العمل، والحرية من القيود التنظيمية وقيود العمل تعزز من الطاقة الإبداعية للعاملين. وأوضح كل من Batool ; Naveed Riaz, Akram Riaz & Akhtar (2017, 731) أنه كلما كان الأفراد أكثر استقلالية في اختياراتهم فإنهم يستطيعون اتخاذ قرارات مهمة جدا؛ لأن القرارات نتائج سمات الشخصية وقدراتها. ومن خلال تقدير الذات وإدراك المعلم لقيمه وأهميته في المدرسة التي يعمل فيها، يتولد لديه القدرة على الابتكار الانفعالي (مونس، ٢٠١٩، ٩٣٦).

ويعد التمكين النفسي من الموضوعات الجديرة بالبحث في جميع الجهات التنظيمية ولا سيما المدارس، لما له من أثر فعال على تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين؛ حيث يهتم على نحو رئيس بإقامة علاقات فعالة بين المعلمين وإدارة المدرسة، وكسر الحدود التنظيمية والإدارية بين الإدارة والمعلمين من خلال التأثير في دوافع المعلمين، والحصول على استجابة فاعلة من قبلهم لتحمل المسؤولية الناجمة عن تمكينه.

ويرتبط ذلك بإحساس المعلمين بأهمية العمل الذي يؤديه، وامتلاكهم الكفاءة في القدرة على تأديته، والحصول على الحرية والاستقلالية في أداء العمل، والإحساس بامتلاك القدرة على التأثير في نشاطات المدرسة التي يعملون فيها (خليفة وشهاب، ٢٠١٥، ٤١٣).

^١ اتبع الباحث في توثيق أكثر من مرجع لفقرة أو جملة واحدة الترتيب الهجائي لأسماء المؤلفين.

ومن ثم يعتبر التمكين النفسي من العمليات التي ترتقي بالمعلم في الأنظمة المدرسية المعاصرة إلى مستويات راقية من التعاون وروح الفريق والثقة بالنفس والابتكار والتفكير المستقل وروح المبادرة واتخاذ القرار بأسلوب علمي، فهو يتركز حول منح المعلمين الحرية في أداء العمل، ومشاركة أوسع في تحمل المسؤولية، ووعي أكبر بأهمية ومغزى العمل الذي يقومون به، وذلك من أجل إعادة ترتيب المؤسسة التعليمية، وإتاحة مناخ وبيئة تنظيمية محفزة ومشجعة على العمل والابتكار والولاء.

لذا يسعى البحث الحالي لتعرف الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بالابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار لمعلمي ومعلمات الأزهر الشريف، ومعرفة العلاقة بين هذه المتغيرات، ومعرفة الفروق بينهم في ضوء متغيري (الجنس والخبرة).

مشكلة البحث:

جاء الإحساس بمشكلة البحث من عدة أمور منها:

- قام الباحث بدراسة قبل استطلاعية (ملحق ١) لآراء معلمي بعض المعاهد الأزهرية حول مستوى التمكين النفسي والابتكار الانفعالي لديهم وأساليبهم المفضل في اتخاذ القرار، وذلك من خلال استبانة قصيرة تضمنت ثلاث أسئلة، سؤال لكل متغير من متغيرات الدراسة، وبدأ الباحث بالتمهيد لكل سؤال بتوضيح المفهوم المتعلق بالسؤال، طبق الباحث الاستبانة على (٩٠) معلماً من الأزهر الشريف، تبين من خلالها ما يلي: بالنسبة للتمكين النفسي: أشارت النتائج أن (٦١%) منهم لديهم تمكين نفسي، و(٣٩%) منهم ينقصه التمكين النفسي، وبالنسبة للابتكار الانفعالي: أشارت النتائج أن (٥٦%) لديهم ابتكار إنفعالي، و(٤٦%) منهم ينقصهم الابتكار الانفعالي، وبالنسبة لأساليب اتخاذ القرار كانت كالتالي: شيوع جميع أساليب اتخاذ القرار بين افراد العينة بنسب مختلفة، وجاءت بالترتيب التالي: أكثر الأساليب شيوعاً الأسلوب العقلاني بنسبة (٣٧%) ثم الأسلوب التجنبي بنسبة (٢٠%) ثم الحدسي بنسبة (١٧%) ثم التلقائي بنسبة (١٦%) ثم الإعتادي بنسبة (١١%).

- ونظراً لوجود علاقة منطقية بين متغيرات الدراسة الرئيسية، وفي حدود إطلاع الباحث لا توجد دراسات عربية أو أجنبية تناولت التمكين النفسي وعلاقته بالابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار لدى المعلمين.
- تعارض نتائج بعض الدراسات التي تناولت التمكين النفسي في ضوء متغيري الجنس والخبرة، فتوصلت نتائج دراسة (حليم، ٢٠١٧) إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في أبعاد التمكين النفسي (الكفاءة) لصالح الذكور، بينما توصلت نتائج دراسة كل من (خليفة وشهاب، ٢٠١٥؛ شاهين، ٢٠١٥؛ النواجحة، ٢٠١٦) إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في التمكين النفسي، كما توصلت نتائج دراسة (حليم، ٢٠١٧؛ خليفة وشهاب، ٢٠١٥) إلى وجود فروق في أبعاد التمكين النفسي ترجع إلى عدد سنوات الخبرة، بينما توصلت نتائج دراسة كل من (الحميدي، ٢٠١٦؛ Durahh et al. 2014) إلى عدم وجود فروق في التمكين النفسي ترجع إلى عدد سنوات الخبرة.
- وكذلك متغير الابتكار الانفعالي، أشارت نتائج دراسة: البحيري، ٢٠١٢؛ حسين، ٢٠٠٧؛ الشويقي، ٢٠٠٨؛ عبد العزيز والمغربي، ٢٠٠٩؛ Jennifer & Jamed, 1996; Averill, 1999 إلى وجود فروق في الابتكار الانفعالي بين الذكور والإناث لصالح الإناث، بينما توصلت نتائج دراسة (خضر، ٢٠١٠) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الإبداع الوجداني والذكاء الوجداني.
- أما متغير أساليب اتخاذ القرار أشارت نتائج (Mau, 2000) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في أساليب اتخاذ القرار، وتوصلت نتائج دراسة كل من (السيد، ٢٠١٢؛ شعبان، ٢٠١٣؛ والنجار، ٢٠١٨؛ Baiocco, Laghi & Dalessio, 2009) إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في أساليب اتخاذ القرار، وبالنسبة لمتغير الخبرة أشارت نتائج (شراب، ٢٠١١؛ شعبان، ٢٠١٣؛ Baiocco, et al., 2009) إلى وجود فروق دالة في أساليب اتخاذ القرار ترجع لمتغير الخبرة، بينما توصلت نتائج دراسة (الدغيم والعجمي، ٢٠١٨) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في أساليب اتخاذ القرار ترجع لمتغير الخبرة.

- كما تأتي هذه الدراسة استجابة لتوصيات بعض الندوات والمؤتمرات والدراسات، المتضمنة ضرورة الاهتمام بإعداد المعلم وتمكينه، ومنها مؤتمر جامعة الملك سعود ٢٠١٧ والذي جاء بعنوان "تحو تمكين المعلم".
- تحول اهتمام الباحثين من دراسة الانفعالات على أنها معوق للعمليات العقلية المعرفية إلى دراسة الجانب الإيجابي للانفعالات، وتوظيفها في علاج العديد من القضايا التي تهم الفرد في الأسرة والمجتمع، وتوظيفها بشكل إيجابي في التعامل مع المشكلات الأسرية، وتوظيفها في مجال المدرسة والتعليم، وفي مجال العمل، ومن المفاهيم التي ظهرت مركزة في جانبها التطبيقي على التعامل مع هذه القضايا نجد مفهوم الابتكار الانفعالي Emotional creativity (الشويقي، ٢٠٠٨، ٤٤).

- كما أن اتخاذ القرار في حد ذاته ليس أمراً سهلاً؛ لذا يواجه الأفراد عامة والمعلمون خاصة العديد من الضغوط خلال العام الدراسي تجعلهم يتتوعون في أساليب اتخاذ القرار، وقد يصل إلى حد يجعل المعلمين يتخذون أساليب مختلفة، منها أنهم يفكرون أو قد يتجنبون أو يتسرعون أو يعتمدون على غيرهم مما يؤثر على نضج شخصياتهم، وانعكاس ذلك على المتعلمين وجودة العملية التعليمية؛ لذلك فإن الباحث يسعى لمعرفة الأساليب المفضلة للمعلمين في اتخاذ القرار في ضوء متغيري الجنس والخبرة؛ تمهيداً لتدريبهم على أساليب اتخاذ القرار الصحيحة. وبناء على ما سبق تثير مشكلة الدراسة التساؤلات التالية:

- ما طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي وكل من الإبتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار لدى معلمي الأزهر الشريف؟
- هل توجد فروق في متوسط درجات معلمي الأزهر الشريف على مقاييس (التمكين النفسي، والابتكار الانفعالي، وأساليب اتخاذ القرار) وفقاً لمتغيري (الجنس والخبرة)؟
- هل يمكن التنبؤ بالابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار من خلال التمكين النفسي لدى معلمي الأزهر الشريف؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تعرف:

- العلاقة بين التمكين النفسي وكل من الابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار لدى معلمي الأزهر الشريف.
- الاختلاف بين معلمي الأزهر الشريف في التمكين النفسي والابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار والتي تعزي الي الجنس والخبرة.
- امكانية التنبؤ بالابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار من خلال التمكين النفسي لدى معلمي الأزهر الشريف.

أهمية البحث:

- يستمد البحث أهميته من خلال التالي:
- المتغيرات التي يتناولها البحث تؤثر على أداء المعلمين، فضلاً عن أثر هذه المتغيرات في تطوير المنظومة التعليمية، وتحسين مخرجاتها، وتوفير بيئة تربوية جيدة ومناخ دراسي مناسب يساعد المعلمين على تحقيق التعلم الفعال والمثمر في عملهم.
- وإذا كان من المهم دراسة الابتكار المعرفي من أجل رقي المجتمعات وازدهارها، فإن دراسة مفهوم الابتكار الانفعالي لا يقل أهمية عن دراسة الابتكار المعرفي - خاصة في عصر زادت فيه الضغوط - وتحتاج إلى التعبير عن الانفعالات بطرق ملائمة تتناسب مع طبيعة المواقف المختلفة.
- تناول أحد المفاهيم الإدارية الحديثة في مجال علم النفس وهو التمكين النفسي والذي يسهم في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين والولاء التنظيمي للمؤسسات التعليمية.
- يتناول البحث عدداً من المفاهيم التي لم تتل القدر الكافي من الاهتمام في الدراسات العربية في مجال الدراسات النفسية، وهي التمكين النفسي وعلاقته بكل من الابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار لدى المعلمين.
- التأصيل النظري للتمكين النفسي والابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار، وتقديم مجموعة من الأدوات والمقاييس الحديثة والمقننة لقياس متغيرات البحث، والتي يمكن استخدامها في بحوث أخرى تتناول هذه المتغيرات.
- كما تكمن أهمية هذا البحث فيما يقدمه من توصيات يمكن الاستفادة منها في تفعيل التمكين النفسي بالمنظمات التعليمية لتنمية الابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار الإيجابية لدى المعلمين، وتزويد القائمين على التخطيط والسياسات

التعليمية بحقائق تتعلق بالتمكين النفسي للإفادة بتنميته عبر برامج واستراتيجيات تدريبية وتعليمية.

مصطلحات البحث:

التمكين النفسي Psychological Empowerment: يعرفه الباحث الحالي بأنه: شعور المعلم بقيمة عمله التدريسي، وقوة تأثيره في الآخرين نحو الأفضل، واعتقاده في قدرته على أداء العمل المتوقع منه بمهارة وإتقان، وممارسته لمهامه الوظيفية بحرية واستقلالية. ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس التمكين النفسي في الأبعاد التالية (الكفاءة، التأثير، المعنى، والاستقلالية) والمعد في البحث الحالي.

الابتكار الانفعالي Emotional creativity: يتبنى الباحث تعريف (Averill, 1999, 334) بأنه " قدرة الشخص على أن يشعر ويعبر عن انفعالاته بأمانة وبطرق متميزة تكون فعالة في تلبية احتياجات المواقف الشخصية والبيئية". ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الابتكار الإنفعالي إعداد (Averill, 1999) تعريف الباحث الحالي.

أساليب اتخاذ القرار Decision Making Styles: يتبنى الباحث تعريف (Scott and Bruce, 1995, 820) أساليب اتخاذ القرار بأنها: " نمط استجابة متعلمة ومعتادة تظهر عندما يواجه الفرد موقفاً يستلزم اتخاذ القرار". ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس أساليب اتخاذ القرار إعداد (Scott & Bruce, 1995) تعريف الباحث الحالي.

حدود البحث:

اقتصر البحث الحالي على ما يلي:

- **حدود زمنية**: طبقت أدوات البحث في بداية الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠١٨ / ٢٠١٩م.
- **حدود مكانية**: شملت (٣١) معهداً دينياً أزهرياً بمحافظة المنيا.
- **حدود بشرية**: تكونت من (٥٥٦) معلماً ومعلمة من الأزهر الشريف.

الإطار النظري للبحث:

أولاً- التمكين النفسي: Psychological Empowerment :

يعتبر التمكين أحد الآليات الناجحة التي تساعد المعلمين في رفع الرضا الوظيفي لديهم وزيادة كفاءتهم المهنية، ويقوم التمكين على توجه الإدارة التربوية بمنح الثقة والاستقلالية وحرية التصرف للمعلمين في عملهم المدرسي، مما يولد لديهم شعوراً بالثقة بالنفس والكفاءة والأهمية وتحمل المسؤولية. وعرفت (Spreitzer, 1995, 144) التمكين النفسي بأنه "البناء الدفاعي الذي يظهر في أربعة أبعاد تعكس توجه الفرد نحو دوره في العمل وهي: المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، والتأثير". وعرف (Oladipo, 2009, 121) التمكين النفسي بأنه "حالة معرفية تصف شعور الفرد بالقدرة على التحكم، والكفاءة والاستيعاب الداخلي للهدف". وتعرفه خليفة وشهاب (٢٠١٥، ٤١٩) بأنه "شعور داخلي يمكن الفرد من التحكم والسيطرة في طبيعة عمله من خلال إدراكه بأهمية عمله، وتوفير قدر من الكفاءة والاستقلالية تمكنه من التأثير في مهام عمله، ويتكون من أربعة أبعاد هي: المعنى، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية، التأثير".

وتؤكد الدراسة الحالية أن التمكين النفسي يشير إلى شعور المعلم بقيمة عمله التدريسي، وقوة تأثيره في الآخرين نحو الأفضل، واعتقاده في قدرته على أداء العمل المتوقع منه بمهارة وإتقان، وممارسته لمهامه الوظيفية بحرية واستقلالية.

أنواع التمكين:

يشير كل من (Cleary & Zimmerman, 2004) إلى نوعين من التمكين

هما:

التمكين النفسي (Psychological Empowerment (PE)) باعتباره بناء تصورات للتحكم الشخصي، وإتباع نهج استباقي للحياة وفهم البيئة الاجتماعية والسياسية المحيطة بالفرد للتأثير أو السيطرة على الأحداث المهمة في حياته.

ويشير (Cyboran, 2005, 38) أن المدخل النفسي يتناول الدافع الداخلي (الذاتي) ويركز على الحالة النفسية للعاملين الذين يخضعون لممارسات التمكين ورد فعل هؤلاء تجاه ظروف التمكين الهيكلي.

التمكين التنظيمي (Organizational Empowerment (OE))

يشمل العمليات والهياكل التي تعزز مهارات أعضاء منظمة ما من المنظمات وتزودهم بالدعم المتبادل لإحداث تغيير في المجتمع، أو هو تحسين الفعالية التنظيمية للمؤسسات لتحقيق التنافس الفعال للموارد وتوسيع نفوذ المؤسسة وسلطتها وإقامة شبكة من التفاعلات مع منظمات أخرى. ويشير التمكين التنظيمي إلى قدرة الأفراد على العمل معاً وبشكل منظم لتحسين حياتهم الاجتماعية وتكوين روابط بين منظمات المجتمع المحلي المختلفة بما يساعد على تحسين جودة الحياة.

وأوضح كل من (Dimitriade & Marouda (2007,381 أنه في ظل هذا المدخل يُعدّ التمكين "تصرفاً"، هذا التصرف يتمثل في منح السلطة إلي الأعضاء في المستوي الإداري الأدنى، وبالتالي سيتضمن تمكين العاملين تفويض سلطة اتخاذ القرار نحو الأسفل وتقديم وصول متزايد إلي الموارد والمعلومات مما يسمح للعاملين إحداث تأثير ملحوظ علي نتائج الأعمال.

أهمية التمكين النفسي:

يعد التمكين النفسي من العوامل المهمة التي لها أثر فعال على تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين؛ حيث تُشعر المعلمين بأهمية العمل الذي يؤديه، وأن لديهم قدراً كبيراً من السيطرة على ما يحدث في عملهم، وأن لديهم مساحة كافية من الحرية في تحديد أسلوب عملهم بالمدرسة، وإحساسهم بالقدرة على التأثير في بيئة العمل المدرسي، وأشار كل من (الحراشنة والهييتي، ٢٠٠٦؛ الحميدي، ٢٠١٦؛ خليفة وشهاب، ٢٠١٥؛ النواجحة، ٢٠١٦؛ Singh & Kaur, 2019; Tindowen, 2019; Zorlu, Avan & Baytok, 2019; أن للتمكين النفسي العديد من الآثار الإيجابية في بيئة العمل منها:

- تنمية الثقة بالنفس لدى العاملين ومساعدتهم على اتخاذ القرارات بطريقة صحيحة ومسؤولة.
- تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين، وإقامة علاقات فعالة بين المعلمين وإدارة المدرسة.
- يُشعر المعلمين بالاستقلالية والحرية في أداء أعمالهم، وتنمية الاتجاه الإيجابي نحو بيئة العمل.
- توظيف رأس المال البشري لتحسين مستوى الانتاجية لديهم.

- تعزيز الشعور الإيجابي لدى العاملين وزيادة إحساسهم بالانتماء النفسي والمهني، وزيادة درجة الرضا الوظيفي.
- تحسين دافعية الأفراد والتزامهم بتنفيذ مهام عملهم.
- السرعة في إنجاز المهام والأنشطة والتخلص من الروتين الإداري.
- الانفتاح والثقة بين العاملين والعملاء من خلال الاستفادة من آرائهم حول مستوى الخدمة المقدمة.
- تنمية مهارات التدريس الإبداعي.

نماذج التمكين النفسي:

-نموذج (Cleary & Zimmerman, 2004) للتمكين النفسي ثلاثي الأبعاد: يقدم زيمرمان تصوراً نظرياً للتمكين النفسي يتفق ونتائج العديد من الدراسات السابقة التي تناولت هذا المفهوم خلال التسعينيات يتضمن عدة متغيرات هي (الإحساس بالدافع للسيطرة، وصنع القرار، ومهارات حل المشكلة، والوعي الناقد بالبيئة الاجتماعية والسياسية، وسلوكيات المشاركة). هذا النموذج ثلاثي الأبعاد للتمكين النفسي يتضمن: مكوناً بين شخصي، ومكوناً اجتماعياً تفاعلياً، ومكوناً سلوكياً للتمكين النفسي.

-نموذج (Gordon & Turner, 2004) يتضمن التمكين النفسي في هذا النموذج ثلاثة أبعاد هي: الشعور القوي والإيجابي بالذات، بناء المعرفة والقدرة على الفهم النقدي للحقائق الاجتماعية، توظيف الموارد والمهارات بشكل أكثر كفاءة لتحقيق الأهداف الاجتماعية والشخصية.

-نموذج (Spreitzer, 1995) للتمكين النفسي: ينظر (Spreitzer, 1995) إلى مفهوم التمكين النفسي على أنه بنية دافعية متعددة الأبعاد حيث يرى أن التمكين النفسي يتضمن أربعة أبعاد هي الشعور بالتأثير والمعنى والكفاءة وتقرير المصير. وتعتمد الدراسة الحالية على هذا النموذج في قياس التمكين النفسي من خلال أربعة عوامل (التأثير - المعنى - الكفاءة - تقرير المصير (الاستقلالية)). ووضح كل من: (Arogundade & Aroundade, 2015; Ozaralli, 2015;) (Quinones et al. 2013; Singh & Kaur, 2019; Tindowen, 2019).

هذه الأبعاد كالاتي:

- **المعنى (المغزى):** Meaning ويقصد به التوافق بين متطلبات وأهداف العمل والقيم الشخصية للفرد، أو معتقدات وقيم الفرد حول عمله إذا ما قورنت

- بالقيم والمعايير التي يتبناها، ويهتم هذا البعد بشعور الفرد بان أهداف العمل الذي يقوم به ذات جدوى حقيقية بالنسبة له.
- **الكفاءة: competence** تشير إلى معتقدات الفرد في قدرته على أداء المهام الموكلة إليه بمهارة عالية، وتعني أيضا ثقة الفرد في قدرته على أداء المهام الموكلة إليه بنجاح.
- **تقرير المصير: Self- Determination** تشير إلى الدرجة التي يدرك بها الفرد أنه يتمكن من بدء وتنظيم مهام عمله، والعنصر الأساس في هذا البعد هو شعور العامل بحريته في التصرف، واستقلاله في اتخاذ قرارات بشأن عمله، ومن خلال هذه الحرية والاستقلالية يشعر العامل بمسؤوليته عن نتائج العمل، وتعني أيضا شعور الفرد بالاستقلال الذاتي في بدء وتنظيم إجراءات عمله.
- **الأثر: Impact** وهو يعبر عن شعور الفرد بأنه يمكن أن يحدث فرقا في نتائج العمل من خلال أدائه في تحقيق أهداف المهمة، ويشير أيضا إلى مدى مساهمة الفرد الفعالة في نتائج عمله، والتي تعكس شعور العامل بأن إسهاماته أحدثت فرقا؛ بتحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة التي يعمل بها.
- ويتضح مما سبق أن التمكين النفسي:**
- التمكين هو مكون دافعي متعدد الأبعاد.
- التمكين عملية اجتماعية هدفها تشجيع وتعزيز قدرات الأفراد لتلبية احتياجاتهم وحل مشكلاتهم الخاصة والمهنية.
- التمكين عملية تمكن الأفراد والجماعات من أحداث تغيير في حياتهم يشعرون بالحرية والكفاءة والايجابية.
- التمكين النفسي مرتبط بالتمكين التنظيمي؛ فهو ليس مجرد شعورا ذاتيا يشعر به المعلمين بشكل فردي دون تدخل من النظام الإداري، وإنما يحتاج إلى مقومات هيكلية وعوامل تنظيمية ملائمة.

ثانياً- الابتكار الانفعالي: Emotional Creativity

يعد مفهوم الابتكار الانفعالي من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال علم النفس، وقد ظهر هذا المصطلح على يد كل من (Averill & Tomas, 1991) وظهر نتيجة تغير نظرة الباحثين حول الانفعالات وتأثيرها

على العمليات المعرفية، وهو يحدد مدى إبداع الفرد في تعامله مع ذاته ومع الآخرين، ومن ثم فهو يشكل مدخلاً جديداً لدراسة الشخصية.

ويشير كل من (Averill and Tomas Knowles, 1991, 269) إلى أن مفهوم الابتكار الانفعالي مفهوم غامض ومتناقض لدي الكثير، ويرجع ذلك إلى أن بعض نظريات الانفعال تشير إلى الانفعال على أنه استجابات بيولوجية تتميز بالثبات النسبي ويصعب التحكم فيها، في حين يشير الابتكار إلى المرونة والتجديد والانفتاح. والابتكار الانفعالي مرتبط بالذكاء الانفعالي بنفس الطريقة تقريباً التي يرتبط بها الإبداع المعرفي Cognitive Creativity بالذكاء المعرفي Cognitive intelligence والفرد في حاجة للحصول على درجات مرتفعة من الذكاء ومستوى متميز من الأداء لكي نصف أداء الفرد بأنه إبداعي في مجال معين، مع ملاحظة أن ارتفاع مستوى الذكاء قد لا يعني أن يكون الفرد ابتكارياً (Averill, 1999, 332). ويوجد خط يصل بين الابتكار والانفعال؛ فالانفعالات يمكن أن تنتج الابتكار، والانفعالات موضوعات للمحاولات الابتكارية، والانفعالات تدرك كمقدمات للإبداع بخصوص اضطرابات الجانب الانفعالي (Averill et al., 167, 2001) ويُعرف الابتكار الانفعالي على أنه "نمو للزملة الانفعالية التي تتميز بالجدة والفعالية والأصالة" (Averill and Tomas-Knowles, 1991, 270). ويعرف أيضاً بأنه "القدرة على الفهم والتعبير عن مجموعة من الانفعالات الأصلية بطريقة فريدة وغير مألوفة وذات فعالية في المواقف المختلفة" (Averill et al., 2001, 167).

ولابتكار الانفعالي مستويات ثلاثة: تتحدد في أداها بقدرة الفرد على توظيف انفعالاته كما هي موجودة في المجتمع بفعالية، وفي مستواها المتوسط بالقدرة على تعديل المعايير الخاصة بالانفعال لتلبية حاجات الفرد والمجتمع، وفي أعلى مستوياتها بالقدرة على تعديل الانفعالات ووضعها في شكل جديد وذلك لتغيير المعتقدات والمعايير الاجتماعية التي تشكل الانفعال (Averill, 1999, 334).

ويرى (Averill, 1999, 331) أن مراحل الابتكار الانفعالي تتضمن: الاستعداد Preparation والاحتضان incubation، والاستنارة illumination، والتحقق أو الإثبات Verification.

- ويتكون الابتكار الانفعالي من أربعة ابعاد يمكن توضيحهم كالتالي:
- الاستعداد أو التهيؤ الانفعالي Emotional Preparedness: ويشير إلى فهم الفرد لانفعالاته وانفعالات الآخرين، والرغبة في استكشافها في الأحداث المختلفة.
 - الجودة الانفعالية Emotional Novelty: وتشير الجودة إلى قدرة الفرد على إنتاج استجابات انفعالية في سياق اجتماعي جديد وغير مألوف عن السياق الاجتماعي النمطي المرتبط بالاستجابة النمطية أو السائدة في المجتمع، وتحدد الجودة من خلال أحد المعايير الثلاثة التالية: مقارنة الاستجابة الراهنة للفرد باستجاباته الماضية (المعيار الشخصي)، أو مقارنة استجابة الفرد باستجابات أقرانه (معيار جماعة الرفاق)، أو مقارنة استجابة الفرد بالاستجابات السائدة في المجتمع (معيار المجتمع)، وتحدد الجودة كمؤشر للإبداع الانفعالي خلال مقارنة استجابات الفرد بالاستجابات السائدة في المجتمع باعتباره أكثر المعايير ملاءمة للقياس، وتظهر الجودة في الاستجابة الانفعالية غير المألوفة، التي تختلف عن السلوكيات النمطية السائدة في المجتمع.
 - الفعالية الانفعالية Emotional Effectiveness: وهي أن تكون الاستجابة الانفعالية ذات قيمة وفائدة للفرد والمجتمع، كما يجب أن تكون متكيفة وفعالة، إن فعالية الاستجابة الانفعالية تتحدد من خلال تأثيراتها على المدى البعيد وليس من خلال التأثيرات اللحظية للاستجابة.
 - الأصالة الانفعالية Emotional Authenticity: هي القدرة على إنتاج استجابة تعكس بدقة آراء ومعتقدات واتجاهات وقيم الفرد نحو المجتمع وتعبّر بصدق عما يدور بداخل الفرد، فأصالة الاستجابة الانفعالية الابتكارية تشير إلى استجابة تبعد عن الأعراف والتقاليد الاجتماعية بما يفيد الفرد والمجتمع.
- Averill, 1999 ; Averill, 2001; Averill, 2005; Averill & Tomas
(- Knowles, 1991; Averill et al., 2001)
- خصائص الشخص المبتكر انفعالياً:**
- المبتكر انفعالياً أكثر انفتاحاً في علاقاته مع الآخرين، ولديه قدرة مرتفعة على التوافق معهم، ويدرك نفسه على أنهم اجتماعي.

- يتميز بمستوى مرتفع من الاستقلال الذاتي والاجتماعي، ولكن لا يبدو عليه حب السيطرة على الآخرين.
- يهتم جداً بانفعالاته وعواطفه، ويحاول دائماً فهم ردود أفعاله الانفعالية.
- لديه القدرة على إنتاج استجابات انفعالية غير معتادة .
- يوصل مشاعره للآخرين بشكل جيد.
- أكثر قدرة على التعبير عن انفعالاته بصورة رمزية .
- يستطيع أن يقوم بتقييمات معقدة ويضع في اعتباره العديد من المثيرات والأحداث.
- يعطي اهتماماً وانتباهاً لمشاعر وسلوكيات الآخرين.(سعادة، ٢٠١٢; Kokkwang, 1995; Averill & Thomas-Knowles, 1991)

ثالثاً- أساليب اتخاذ القرار: Decision-Making Styles:

يعد اتخاذ القرار من أرقى العمليات المعرفية التي يهتم مجال علم النفس التربوي بدراساتها والكشف عن مكوناتها لدى الأفراد بصفة عامة، ولا سيما فئة المعلمين بصفة خاصة؛ إذ يعد المعلم أحد أهم أركان العملية التربوية، وعليه تقع مسؤوليات كثيرة تتطلب منه اتخاذ القرارات الحكيمة فيما يتعلق بطرق تقييم الطلاب، واختيار الاستراتيجيات الأنسب لكل موضوع دراسي، ومعالجة مشكلات السلوك الصفي؛ جميعها مواقف تتطلب منه أن يكون متخذاً للقرار وصانعها. وركزت الأبحاث التي تناولت اتخاذ القرار في البداية على العملية نفسها، ولكن حديثاً تم الانتباه إلى دراسة الفروق الفردية في الأداء على مهام أو مواقف اتخاذ القرار المختلفة، واعتبر حكم الفرد على الموقف فيما يفضله مجازفة في حد ذاتها؛ حيث يكشف عن أساليب اتخاذ القرار التي يفضلها (Parker et al, 2007, 342) ويرى (Scott & Bruce, 1995, 821) أن الأسلوب الذي يستخدمه الفرد في اتخاذ القرار هو عادة متعلمة مكتسبة يستخدمها الفرد دائماً في المواقف التي يتحتم عليه فيها أن يتخذ القرار، بينما أشار (Thunholm, 2004, 932) إلى أن هذه الأساليب ليست عادة فقط، لكنها تتضمن العديد من العمليات المعرفية، وهي تجهيز المعلومات، والتقييم الذاتي، والقدرة على المبادرة، والقدرة على تنظيم الذات. ويُعرف أسلوب اتخاذ القرار بأنه " العادة المميزة للفرد عند اتخاذ القرار" (Mau, 2000, 366). وتُعرف أيضاً بأنها "أنماط من الاستجابات المتعلمة والمعتادة، والتي تظهر لدى الفرد في المواقف التي يتحتم عليه اتخاذ

القرار فيها، والتي تتحدد من خلال ثلاثة عوامل: الموقف الذي يتخذ فيه القرار، والمهمة التي يتخذ فيها القرار، وخصائص الفرد الذي يتخذ القرار" (Franken & Muris, 2005, 992). ويقصد به أيضاً "طريقة الفرد المميزة له في تفسير الموقف والاستجابة لمهمة اتخاذ القرار" (Gati et al, 2010, 277-287) .. وفقاً لأنموذج (Scott & Bruce, 1995) توجد خمسة أساليب في اتخاذ القرار، أوضحها كل من (Gallotti et al., 2006; Gati, et al. 2010; Hosseini, et al. 2013; Olcuma & Titrekb, 2015; Scott & Bruce, 1995 كالتالي:

- **الأسلوب العقلاني: Rational Style** : ويتمثل هذا الأسلوب في ميل متخذ القرار إلى تحديد جميع الحلول الممكنة، وتحليل نتائج كل منها من وجهات نظر مختلفة، ومن ثم اختيار أفضل طريقة عند مواجهة ظروف صناعة القرار، ويتصف صاحبه بالبحث المكثف عن المعلومات، وتنظيمها وفحصها والتحقق من صحة الحقائق، واستكشاف كل البدائل المتاحة، والتقييم المنطقي والعقلاني لها.
- **الأسلوب الاعتمادي: Dependent Style** وتتميز عملية صنع القرار على وفق هذا الأسلوب بالحاجة إلى المعونة من الآخرين عند مواجهة حالة قرار، ويعتمد اتخاذ القرار في هذا الأسلوب على مساعدة الآخرين لمتخذ القرار وتحفيزه في اللحظات الأخيرة، ويتصف صاحبه بالاعتماد على الآخرين في اتخاذ القرار، والبحث عن النصيحة والتوجيه منهم قبل اتخاذ القرارات المهمة، ويتجنب تحمل المسؤولية ويحتاج إلى الدعم الاجتماعي، وغالباً ما يثق بأفكار الآخرين أكثر من أفكاره، وعادةً ما يطرح أسئلة مثل: "ما رأيك؟" "ماذا علي أن أفعل؟".
- **الأسلوب التلقائي: Spontaneous Style** ويتمثل هذا الأسلوب في حاجة متخذ القرار إلى اتخاذ القرار النهائي في أقل وقت ممكن، وهو أسلوب يتميز فيه الفرد بالسرعة عند اتخاذ القرار دون تأن، ويتصف صاحبه بالاندفاعية والتسرع في اتخاذ القرار، وأنه غير صبور، وغير حاسم، وأنه يقرر إرضاء الآخرين، بدلاً من التفكير في عملية اتخاذ القرار بطريقة منطقية.

- **الأسلوب الحدسي:** Intuitive Style ويتميز أنصار هذا النمط بالاعتماد على الحس الداخلي والمشاعر والانطباعات في اتخاذ قراراتهم، وهذا النمط عادة ما يوظفه أناس لهم خبرة واسعة في مجال معين، ويرى صاحب هذا الأسلوب أن المعلومات حساسة وتعتمد صحتها على الحدس، والانتباه للتفاصيل أثناء تدفق المعلومات، وتحليلها تحليلاً منهجياً، كما يميل للانفتاح على كل الخيارات، ويعتمد على التعلم من الخبرات السابقة، وهو أسلوب يتخذ فيه الفرد قراره بناء على فطرته والإحساس بصحته.
- **الأسلوب التجنبي (الإحجامي):** Avoidant Style صاحب هذا الأسلوب لا يرغب باتخاذ القرار، ويستخدم استراتيجيات تتحور حول عدم اتخاذ قرارات كاملة، وهو أسلوب ينتج من عدم الثقة بالنفس في اتخاذ القرار، ويتميز فيه الفرد بالتجنب أو تأجيل اتخاذ القرار كلما كان ممكناً، وعندما يكون متخذ القرار على وشك اتخاذ قراره يفضل تأجيله، أو يفوض شخص آخر يتحمل مسؤولية اتخاذ القرار إذا كانت المخاطر عالية جداً، وصاحب هذا الأسلوب يحتاج إلى اتخاذ قرارات تحت ضغط الوقت .

العلاقة بين متغيرات الدراسة:

أشارت (Spreitzer et al. 1999,632) أن التمكين يعتبر عاملاً مهماً لإثارة وإدارة الإبداع في المنظمات؛ حيث إن امتلاك الحرية والاستقلالية في اتخاذ القرار يحسن من مستوى السلوك الإبداعي للعاملين. وعندما يدرك العامل أنه قادر على تنفيذ مهامه بنجاح، وأنه يتمتع بالاستقلالية لإدارة مهامه، وأن سلوكه يؤدي إلى تحقيق النتائج المرغوبة، فإنه في هذه الحالة يكون أكثر إصراراً للتركيز على حل مشكلة ما لوقت أطول كما أنه أكثر استعداداً لأخذ المبادرة وتحمل المخاطر واستكشاف معارف جديدة (Zhang & Bartol, 2010, 112).

فالمعلمون يقدمون أعمالاً ابتكارية - سواء في المجال المعرفي أو الإنفعالي أو السلوكي - عندما يشعرون بأهمية وقيمة ما يفعلون، وأنهم قوة مؤثرة في المجتمع، وعندما يشعرون بالسيطرة والحرية في أداء المهام الموكلة إليهم بالشكل الذي يريدونه، وهذا الشعور يعتبر بمثابة محرك يحفز من أجل تحقيق شيء ذي أهمية؛ فعندما يرى العامل أن عمله مؤثر ويساهم في تحقيق الأهداف المجتمعية سوف يتم تحفيزه بشكل أكبر، وعندما يدرك العامل أن عمله له معني يكون على استعداد لبذل جهد مضاعف لأداء عمله بمهارة وإبداع. ويتفق هذا مع نتائج دراسة

كل من: Aslam, 2017; Dai, et al., 2012; Jafri, 2018; Javed, et al., 2017; Knight -Turvey, 2006; Moltafet, et al. 2018; Spreitzer, et al., 1995; Zhang & Bartol , 2010) وأشار Batool et al. (2017, 731). أنه كلما كان الأفراد أكثر استقلالية في اختياراتهم فإنهم يستطيعون اتخاذ قرارات مهمة جداً؛ فالقرارات ببساطة نتائج سمات الشخصية وقدراتها. ويتحقق التمكين النفسي للمعلم من خلال إتاحة الفرصة لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات؛ من خلال مشاركة المعلمين في القرارات التعليمية مثل: المسائل المالية، وتحديد البرامج والأنشطة، وتقويم الطلاب. فالمشاركة الكاملة للمدرسين في القرارات الحاسمة يؤثر على جودة عملهم، وتتمى قدرتهم على حل المشكلات، وتزيد من التزامهم التنظيمي ولولائهم للمدرسة، ومن ثم يجب أن يكون لدى المدارس قواعد واضحة ومشروحة جيداً توضح دور المعلم في صنع القرار. Devos, Tuytens, & Hulpia, 2014; Klecker and Loadman ,1998; Moran, 2015; Short and Greer ,1997. وأوضح Soroa et al. (2015,8) أن الابتكار الانفعالي الذي يتميز بالجدة والأصالة والفاعلية يساعد الأفراد في مواجهة التحديات أو حل المشكلات أو اتخاذ القرارات.

الدراسات السابقة:

أولاً- دراسات تناولت التمكين النفسي:

دراسة Knight -Turvey (2006) والتي هدفت إلى تعرف علاقة التمكين بشقيه الهيكلي والنفسي على إبداع العاملين في شركة التصنيع الأسترالية، تكونت عينة الدراسة من (٧٥٦) فرداً من (١١) مصنعاً بأستراليا، وواحداً في نيوزلندا، تم توزيع استبانة عليهم، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي وعناصر الإبداع، وأوصت الدراسة بضرورة تركيز الإدارة على تبنى العديد من الممارسات التمكينية التي تساعد على تشجيع الإبداع لدى العاملين.

ودراسة Chaing & Hsieh (2012) والتي هدفت إلى تعرف العلاقة بين التمكين النفسي والأداء الوظيفي للفرد. وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لأبعاد التمكين النفسي في مستوى الأداء الوظيفي للفرد، بمعنى أن الأفراد الذين تتاح لهم مستويات عالية من التمكين في بيئة الأعمال تزداد معدلات

أدائهم؛ نتيجة لإدراكهم لأهمية دورهم الوظيفي وثقتهم في قدراتهم الذاتية للقيام بمهام عملهم.

كما هدفت دراسة Aksel et al. (2013) إلى اختبار العلاقة بين التمكين النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، طبقت الدراسة على (٣٣٢) معلماً بتركيا، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد التمكين النفسي والذي تمثلت في (معنى العمل، حرية الإرادة، الكفاءة، التأثير) في سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتنمية الاتجاهات الإيجابية للعاملين نحو العمل، كما أن التمكين النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية ترتبط باتجاهات وسلوكيات العاملين.

ودراسة خليفة وشهاب (٢٠١٥) والتي هدفت إلى تعرف الإسهام النسبي للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في التمكين النفسي والالتزام الوجداني للمعلمين، تكونت عينة الدراسة من (٣٥٩) معلماً ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة في جانب منها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في التمكين النفسي، ووجود فروق دالة إحصائية بين عينة الدراسة من المعلمين في متغير الخبرة لصالح مرتفعي الخبرة في متغير التمكين النفسي.

ودراسة النواجحة (٢٠١٦) هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة مكونة من (٢٩١) معلماً من معلمي المرحلة الأساسية، والتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة، والكشف عن وجود فرق في مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير (الجنس، وسنوات الخبرة، والجهة المشرفة)، وتوصلت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التمكين النفسي والتوجه الحياتي، كما اتضح عدم وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس ما عدا (بعد التأثير) فقد كانت الفروق لصالح الذكور، وأشارت النتائج إلى وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة (١١ سنة فما فوق).

دراسة Singh & Kaur (2019) هدفت الدراسة إلى بناء مقياس للتمكين النفسي للمعلمين، تكونت عينة الدراسة من (٦٠٠) معلماً بالمدارس الثانوية، وأظهرت الخصائص السيكومترية للمقياس تمتع المقياس بصدق وثبات عاليين، وأظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي أن مقياس التمكين النفسي يتكون من الأبعاد التالية: المعزى (أهمية العمل)، تقرير المصير، والكفاءة، وقوة التأثير.

دراسة (Tindowen 2019) والتي هدفت إلى تعرف أثر التمكين النفسي الوظيفي على السلوك التنظيمي للمعلمين، تكونت عينة الدراسة من (٢١٥) معلمًا في مؤسسات التعليم العالي الكاثوليكية في الفلبين، كشفت النتائج أن المعلمين لديهم مستويات عالية من التمكين، خاصة في النمو المهني والفعالية الذاتية والتأثير واتخاذ القرارات والاستقلالية، وأيضاً مستوى عال من السلوكيات التنظيمية.

ثانياً- دراسات تناولت الابتكار الانفعالي:

دراسة (Jennifer and Jamed 1996) والتي هدفت إلى دراسة الفروق بين البنين والبنات في الابتكار الانفعالي، لدى عينة مكونة من (١٧٠) من طلاب علم النفس بالفرقة الأولى بجامعة مينسوتا، وقد أشارت النتائج إلى أن البنين أظهروا مستوى مرتفع من الابتكار الانفعالي مقارنة بالبنات، وذلك عند التعبير عن مشاعرهم من خلال الكلمات والصور، وكذلك من خلال تعبيرات الوجه أو بطريقة لفظية.

وهدفت دراسة (Averill 1999) إلى الكشف عن الفروق الفردية في الابتكار الانفعالي، من خلال التركيز على البنية العاملية للإبداع الانفعالي في علاقتها بسمات الشخصية والالتزام الديني، وتقدير الذات، والخضوع، ووجهة الضبط، والالكسيثيميا، وأساليب المواجهة، كما توصل إلى وجود فروق دالة بين البنين والبنات في عوامل التهيؤ والفعالية والأصالة، والدرجة الكلية، في حين لا توجد فروق في جانب الأصالة، كما وجد علاقة دالة بين الابتكار الانفعالي وكل من الانفتاح على الخبرة والمقبولية الاجتماعية كعوامل للشخصية.

وهدفت دراسة حسين (٢٠٠٧) إلى دراسة الإبداع الانفعالي وعلاقته بالمهارات المعرفية والحاجة للتقييم لدى الشباب الجامعي لدى عينة مكونة من (٢٢٥) طالبًا وطالبة جامعيًا، وتوصلت الباحثة إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين جوانب الإبداع الانفعالي والمهارات المعرفية، كما توصلت إلى عدم وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في الإبداع الانفعالي وأبعاده، عدا بعد الجدة؛ حيث وجد أن الفروق لصالح البنات.

وهدفت دراسة الشويقي (٢٠٠٨) إلى دراسة الابتكارية الانفعالية لدى عينة من طلاب الجامعة وعلاقتها بكل من الألكسيثيميا والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، لدى عينة قوامها (٣٩٦) من طلاب الدبلوم العام بكلية التربية، توصل

الباحث إلى وجود أربعة عوامل للابتكارية الانفعالية: الإعداد أو التهيؤ، والجدة، والفعالية، والأصالة، كما توصلت النتائج في جانب منها إلى وجود فروق في الإبداع الانفعالي لصالح الإناث، حيث إن الإناث لديهن مستوى أعلى من الإبداع الانفعالي.

دراسة (Soroa (2015) هدفت هذه الدراسة إلى تطوير نسخة إسبانية مختصرة من مقياس الابتكارية الانفعالية، تكونت عينة الدراسة من ١١٤٥ طالباً بالتعليم العالي (٦٥٠ طالبة و٤٩٥ طالباً)، وتحليل البنية العاملية للمقياس أكدت نتائج التحليل العاملي التوكيدي وجود ثلاثة عوامل للمقياس الأصلي (التأهب، الجدة، الأصالة)، علاوة على ذلك أظهرت هذه الأبعاد اتساقاً داخلياً مناسباً، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الابتكار الانفعالي والذكاء العاطفي والابتكار المعرفي والشخصية والجنس.

ودراسة (Soheila & Parviz (2019) والتي هدفت إلى تعرف علاقة الابتكار الانفعالي بكل من التنظيم العاطفي والمرونة والفعالية الذاتية، تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) فرداً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين الابتكار الانفعالي وكل من التنظيم العاطفي والمرونة والفعالية الذاتية مما يعني أن زيادة التنظيم العاطفي الإيجابي زادت من الابتكار الانفعالي، وكانت المرونة والفعالية الذاتية من أقوى المنبئات بالابتكار الانفعالي.

ثالثاً- دراسات تناولت أساليب اتخاذ القرار:

قام (Mau (2000 بدراسة هدفت إلى الكشف عن الفروق الثقافية في أساليب اتخاذ القرار، ومعرفة العلاقة بين هذه الأساليب وبين فاعلية الذات، وقد أجريت على عينة (١٥٦٦) طالباً جامعياً من الذكور والإناث، وقد توصلت لعدة نتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الأسلوب العقلاني في اتخاذ القرار وفاعلية الذات، بينما لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين الأسلوب الحدسي وفاعلية الذات، بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في أساليب اتخاذ القرار.

كما هدفت دراسة (Baiooco et al, 2009) إلى التأكد من الخصائص السيكومترية لمقياس أساليب اتخاذ القرار لـ (سكوت وبرسي، ١٩٩٥) لدى المراهقين، وتم اختيار ٧٠٠ مراهقاً من المدارس الثانوية العليا بإيطاليا، توصلت الدراسة إلى وجود الأساليب إلى وجود الأساليب الخمسة لدى العينة وهي:

العقلاني، والحدسي، والاعتمادي، والتلقائي، والتجنبي، كما توصلت إلى عدم وجود فروق دالة في أساليب اتخاذ القرار بين الجنسين، ووجدت فروق دالة لصالح المراهقين الأكبر سناً من الأسلوب العقلاني عن الأصغر سناً، كما أظهر الأكبر سناً قيماً منخفضة لمتوسطات أدائهم على أساليب: الحدسي والتجنبي والتلقائي.

دراسة شراب (٢٠١١) هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين أساليب اتخاذ القرار والصلابة الأكاديمية، وقد أجريت على عينة عددها (١٠١) طالباً وطالبة جامعياً، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: لا توجد فروق دالة إحصائية بين الطلاب الأكبر والأصغر سناً في الصلابة الأكاديمية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب الأكبر والأصغر سناً في أساليب (العقلاني، والتلقائي، والاعتمادي، والحدسي)، بينما وجدت فروق دالة إحصائية في الأسلوب التجنبي لصالح الأكبر سناً.

دراسة السيد (٢٠١٢) والتي هدفت الدراسة إلى الكشف عن الأساليب الشائعة في اتخاذ القرار لدى كل من المراهقين والراشدين، وعن طبيعة العلاقة بين أساليب اتخاذ القرار لدى المراهقين والراشدين وبين العوامل الكبرى للشخصية، والصلابة النفسية، والإحساس بالكفاءة الذاتية، وقد أجريت على عينة قدرها (٢٥٠) طالباً وطالبة جامعياً، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: الأساليب الشائعة في اتخاذ القرار لدى المراهقين كانت على الترتيب: الأسلوب الحدسي، الاعتمادي، العقلاني، الاحكامي، التلقائي، توجد فروق بين الذكور والإناث في الأسلوب العقلاني في اتخاذ القرار، والانبساطية، والضمير الحي، والانفتاح على الخبرة، والإحساس بالكفاءة العقلية لصالح الذكور، بينما كانت الفروق في الأسلوب الحدسي في اتخاذ القرار، والعصابية والالتزام، والتحكم، والدرجة الكلية للصلابة النفسية لصالح الإناث، توجد فروق بين المراهقين والراشدين في الأسلوبين الاعتمادي والتلقائي في اتخاذ القرار، والعصابية لصالح المراهقين، بينما كانت الفروق في الأسلوب العقلاني في اتخاذ القرار والانبساطية، والمجارة، والضمير الحي، والانفتاح على الخبرة والالتزام، والأبعاد المختلفة للإحساس بالكفاءة الذاتية لصالح الراشدين.

دراسة شعبان (٢٠١٣) والتي هدفت إلى فحص علاقة تنظيم الذات بأساليب اتخاذ القرار لدى المديرين، وتعرف تأثير النوع والخبرة على أساليب اتخاذ القرار

لدى المديرين، تكونت عينة الدراسة من ١٩٤ مديراً في مؤسسات صناعية وخدمية، وأظهرت النتائج أن المديرين الذكور كانوا أكثر ميلاً لاستخدام أساليب (العقلانية . الثقة . التلقائية . الحدسية) في اتخاذ القرارات، بينما كانت المديرات الإناث أكثر ميلاً لاستخدام أسلوب التجنب والاعتمادية في اتخاذ القرارات، كذلك أشارت النتائج إلى أن المديرين الأكثر خبرة فضلوا استخدام أساليب (العقلانية - الثقة - التلقائية - الحدسية) في اتخاذ القرارات، بينما فضل المديرون الأقل خبرة أسلوب التجنب والاعتمادية، وأخيراً أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لتنظيم الذات كانت منبئاً إيجابياً بأساليب (العقلانية - الثقة - التلقائية - الحدسية)، في حين كانت منبئاً سلبياً بأسلوب التجنب والاعتمادية.

دراسة (Olcuma & Titrekb (2015) هدفت هذه الدراسة الى تعرف علاقة أساليب اتخاذ القرار بين مدرء المدارس بالرضا الوظيفي لدى المعلمين لديهم، تكونت عينة الدراسة من ٤٨٣ معلماً و١٦٧ مديراً من المدارس الابتدائية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستويات الرضا الوظيفي للمعلمين والإداريين الذين شاركوا في الدراسة له علاقة ارتباطية موجبة بأساليب اتخاذ القرار لدى المدرء والتي تعتمد على العقلانية والحدس، وأظهرت نتائج تحليل الانحدار أن مستويات رضا المعلمين يمكن التنبؤ بها من خلال أساليب اتخاذ القرار للمدرء.

وهدفت دراسة (Batool et al. (2017) إلى تعرف أثر كل من التنظيم الذاتي وتقدير الذات والكفاءة الذاتية على أساليب صنع القرار لدى المراهقين، تكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) طالباً من الذكور والإناث بالجامعات الباكستانية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: إمكانية التنبؤ الإيجابي بأساليب اتخاذ القرار (العقلاني والحدسي) من التنظيم الذاتي، وتقدير الذات، والكفاءة الذاتية، إمكانية التنبؤ السلبي بأساليب اتخاذ القرار (التجنبي والتلقائي) من التنظيم الذاتي، وتقدير الذات، والكفاءة الذاتية، وأن الكفاءة الذاتية والتنظيم الذاتي تتنبأ بشكل سلبي بالأسلوب الاعتمادي.

ودراسة النجار (٢٠١٨) والتي هدفت إلى تعرف الاسهام النسبي لأساليب اتخاذ القرار والمرونة المعرفية وفعالية الذات الاجتماعية فى التنبؤ بالحكمة لدى طلبة الجامعة، تكونت عينة الدراسة من ٥٣٢ طالباً وطالبة، وتوصلت نتائج الدراسة فى جانب منها إلى وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين الحكمة وأساليب اتخاذ القرار والمرونة المعرفية وفعالية الذات الاجتماعية، وأنه يمكن

التنبؤ بالحكمة من أساليب اتخاذ القرار (العقلاني - الحدسي - التجنبي)، وبعدي المرونة المعرفية (التكيفية والتلقائية)، وأحد أبعاد فعالية الذات الإجتماعية (الثقة بالنفس) لدى الطلاب، ووجود تأثير دال احصائياً للجنس والتخصص والفرقة على أساليب اتخاذ القرار لصالح الذكور والتخصص العلمي والفرقة الرابعة.

دراسة الدغيم والعجمي (٢٠١٨) والتي هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين أساليب اتخاذ القرار وسلوك التسويق، وقد اختيرت عينة قصدية قوامها ٨٣ من شاغلي الوظائف الإشرافية في القطاع الحكومي بدولة الكويت: ٤٧ مديراً و٣٦ مديرةً، وأسفرت النتائج عن حصول الإناث على متوسط درجات أعلى من الذكور في أسلوب الاعتمادية والحذر الزائد، ولم تتضح فروق جوهرية بين أفراد عينة البحث في أساليب اتخاذ القرار وسلوك التسويق وفقاً لمتغيرات: المستوى الوظيفي، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة.

دراسة (Polat et al (2019) هدفت هذه الدراسة إلى تعرف العلاقة بين مستوى القلق والتفكير الناقد، وأساليب اتخاذ القرار، تكونت عينة الدراسة من ٣٢٦ ممرضة، توصلت نتائج الدراسة إلى أن التدريب على التفكير الناقد يؤثر إيجاباً على أسلوب اتخاذ القرار العقلاني، ويؤثر العمر الزمني في أسلوب صنع القرار الاستقلالي والحدسي والعقلاني، والانفتاح العقلي يؤثر سلباً على أسلوب اتخاذ القرار الحدسي والتلقائي، ويؤثر القلق سلباً على الأسلوب الاستقلالي، في حين أنه يؤثر بشكل إيجابي على الأسلوب التجنبي، وتم التنبؤ بالأسلوب التجنبي بشكل سلبي من خلال الانفتاح العقلي والثقة بالنفس، تم التنبؤ بها بشكل إيجابي من خلال القلق.

رابعاً- دراسات تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة:

من خلال مراجعة أدبيات البحث - في حدود اطلاع الباحث - فلا توجد دراسات ربطت بشكل مباشر بين التمكين النفسي والابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار، ولكن هناك بعض البحوث التي أشارت بشكل غير مباشر للعلاقة بين هذه المتغيرات: منها على سبيل المثال لا الحصر:

- دراسة النجار (٢٠١٤) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الإبداع الانفعالي وكل من فعالية الذات الانفعالية ومهارات اتخاذ القرار، تكونت عينة البحث الأساسية من ٣٢٢ طالباً وطالبة جامعياً، توصلت أهم النتائج إلى وجود تأثير

دال إحصائياً لكل من التخصص (علمي- أدبي) والنوع (ذكور- إناث) وتفاعلاتهما في الإبداع الانفعالي، وكانت الفروق لصالح الإناث ولصالح طلاب التخصص الأدبي، ووجود علاقة دالة إحصائياً وموجبة بين الإبداع الانفعالي وكل من فعالية الذات الانفعالية ومهارات اتخاذ القرار، وإمكانية التنبؤ بمهارات اتخاذ القرار من خلال كل من الإبداع الانفعالي وفعالية الذات الانفعالية، ووجود نموذج بنائي يوضح علاقات التأثير والمسارات القائمة بين الإبداع الانفعالي وفعالية الذات الانفعالية ومهارات اتخاذ القرار لدى طلاب الجامعة.

- دراسة (Cekmecelioglu and Ozbag (2014) هدفت هذه الدراسة إلى تعرف أثر التمكين النفسي على ابتكار الموظفين في عملهم، تكونت عينة الدراسة من (١٨١) مديراً في (٤٨) شركة تصنيع تركية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التمكين النفسي بأبعاده الأربعة : المعنى والكفاءة والأثر وتقرير المصير له أثر كبير على الإبداع الفردي والولاء للمؤسسة.
- دراسة (Aslam (2017) والتي هدفت إلى تعرف علاقة التمكين النفسي والدافعية الداخلية المهنية في الابتكار الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من ٢٨١ موظفاً، وتم تطبيق مقاييس: التمكين النفسي والدافعية الداخلية المهنية والابتكار الوظيفي، وباستخدام تحليل الانحدار المتعدد، وجدت أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي والدافعية الذاتية وابتكار الموظفين.
- وهدفت دراسة (Javed et al. (2017) إلى تعرف أثر القيادة الأخلاقية والتمكين النفسي على الابتكار الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من (١٨٣) موظفاً في العمل الفندقية بباكستان، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن القيادة الأخلاقية تنمي الإبداع الوظيفي لدى عينة الدراسة، وأن للتمكين النفسي دوراً كمتغير وسيط أيضاً في الابتكار الوظيفي.
- دراسة (Jafri (2018) هدفت هذه الدراسة الى تعرف العلاقة بين الذكاء العاطفي والابتكار لدى الموظفين، وتعرف دور الاستقلالية ودعم المدير على إبداع الموظف، تكونت عينة الدراسة من (٢٣٣) موظفاً يعملون في وظائف مختلفة، وكشفت الارتباطات وتحليلات الانحدار أن الذكاء العاطفي القائم على نظرية السمات له تأثير إيجابي وكبير على إبداع الموظف، وأظهر تحليل الانحدار أن استقلالية الموظف ودعم المدير له قد عززت إبداع الموظف.

- دراسة (Moltafet , et al. (2018 هدفت هذه الدراسة الى تعرف نمط العلاقة الوالدية وعلاقتها بالابتكار الانفعالي، وتعرف دور الاحتياجات النفسية الأساسية في الابتكار الانفعالي كوسيط في هذه العلاقة، أجريت الدراسة على ٣٣٧٢ طالبًا في المرحلة الجامعية، أظهرت نتائج الدراسة أن نمط الوالدين يمكن أن يتنبأ بالابتكار الانفعالي لدى الطلاب، وأن نمط الدفء الاجتماعي والديمقراطي يتنبأ بشكل إيجابي بالابتكار الانفعالي، وأن نمط الإكراه والفوضى يتنبأ بشكل سلبي، وكان لتلبية الاحتياجات النفسية الأساسية (بُعدي الاستقلالية والكفاءة) دور وسيط بين الأنماط الوالدية والابتكار الابداعي. وأظهرت هذه النتائج أهمية نمط العلاقة الوالدية في التربية والاحتياجات النفسية الأساسية التي تؤثر على الابتكار الانفعالي للطلاب. وإن أبعاد الاحتياجات النفسية الأساسية (الاستقلالية والكفاءة) والأنماط الوالدية المعتدلة (نمط الدفء والديمقراطية) يحسن من مستوى الابتكار الانفعالي لدى الطلاب.

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

- لا توجد دراسة - في حدود اطلاع الباحث - سواء كانت عربية أم أجنبية تناولت متغيرات الدراسة الحالية مجتمعة : التمكين النفسي والابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار لدى المعلمين.
- معظم الدراسات التي تناولت التمكين النفسي أجريت على المؤسسات غير التعليمية، مما يتضح ندرة الدراسات التي تناولت التمكين النفسي لدى المعلمين، ومن ثم كان ذلك دافعاً لبناء الباحث مقياساً للتمكين النفسي للمعلمين.
- وتكمن الاستفادة من هذه الدراسات في: بناء الأدوات الخاصة بالبحث وتحديد المعالجات الإحصائية المناسبة ووضع إطار نظري يقوم عليه البحث وصياغة الفروض وتفسير النتائج.
- تعارض نتائج بعض الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة (التمكين النفسي - الابتكار الانفعالي - أساليب اتخاذ القرار) في ضوء متغيري الجنس والخبرة.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي والابتكار بصفة عامة، وكذلك بينه وبين القدرة على اتخاذ القرار. (Jafri, 2018; Javed et al. 2017; Spreitzer et al. 1999)

فروض البحث:

- فى ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة يمكن صياغة فروض البحث على النحو التالي:
- ١- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات معلمي الأزهر الشريف على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهم على كل من مقياس الابتكار الانفعالي ومقياس أساليب اتخاذ القرار.
 - ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي الأزهر الشريف (الذكور - الإناث) على مقياس التمكين النفسي بأبعاده والدرجة الكلية.
 - ٣- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات معلمي الأزهر الشريف (الذكور - الإناث) على مقياس التمكين النفسي بأبعاده والدرجة الكلية.
 - ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي الأزهر الشريف ذوى الخبرة (أقل من ١٠) سنوات (من ١٠ - ٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما فوق) على مقياس التمكين النفسي بأبعاده والدرجة الكلية.
 - ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي الأزهر الشريف (الذكور - الإناث) على مقياس الابتكار الانفعالي بأبعاده والدرجة الكلية.
 - ٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي الأزهر الشريف ذوى الخبرة (أقل من ١٠) سنوات (من ١٠ - ٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما فوق) على مقياس الابتكار الانفعالي بأبعاده والدرجة الكلية.
 - ٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي الأزهر الشريف (الذكور - الإناث) على مقياس أساليب اتخاذ القرار.
 - ٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي الأزهر الشريف ذوى الخبرة (أقل من ١٠) سنوات (من ١٠ - ٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما فوق) على مقياس أساليب اتخاذ القرار.
 - ٩- لا يمكن التنبؤ الابتكار الانفعالي بمعلومية درجات معلمي الأزهر الشريف على مقياس التمكين النفسي بصورة دالة إحصائياً.
 - ١٠- لا يمكن التنبؤ بأساليب اتخاذ القرار بمعلومية درجات معلمي الأزهر الشريف على مقياس التمكين النفسي بصورة دالة إحصائياً.

إجراءات البحث:

أولاً- منهج البحث: في ضوء أهداف وفروض الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتحديدًا الأسلوب الارتباطي التنبؤي، وذلك من أجل إلقاء الضوء على نمط العلاقة بين متغيرات الدراسة، والتنبؤ بالعلاقات بينها.

ثانياً- المشاركون في البحث:

أ- المشاركون في الدراسة الاستطلاعية: بلغ عدد المشاركين فيها (٢٥٠) معلماً ومعلمة من المعاهد الدينية بمحافظة المنيا، وبعد حذف الاستجابات غير المكتملة وغير الجادة من قبل بعض المعلمين والمعلمات أصبح عدد المشاركين (٢٢٠) معلماً ومعلمة، تراوحت أعمارهم ما بين (٢٥ - ٥٨) عاماً، بمتوسط عمرى قدره (٤٢.١٧) سنة وانحراف معياري (٢.٢٦±).

ب- المشاركون في الدراسة الأساسية: تم اختيار المشاركين في الدراسة الأساسية أيضاً من معلمي ومعلمات محافظة المنيا، بلغ عددهم (٥٦٥) معلماً ومعلمة، وذلك للتحقق من صحة فروض الدراسة، ويوضح الجدول (١) توزيع المشاركين في الدراسة الأساسية حسب الجنس والخبرة.

جدول (١) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس والخبرة

الخبرة			النوع	
٢١ سنة فما فوق	١٠ - ٢٠ سنة	أقل من ١٠ سنوات	إناث	ذكور
١٨٩	٢٠٢	١٧٤	٢٣٩	٣٢٦

ثالثاً- أدوات البحث:

استخدم البحث الحالي (مقياس التمكين النفسي ومقياس الابتكار الانفعالي ومقياس أساليب اتخاذ القرار)، ويمكن تناول هذه الأدوات بشكل من التفصيل على النحو التالي:

١- مقياس التمكين النفسي: إعداد الباحث (٢٠١٩) (ملحق ٢)

بناء المقياس: مر المقياس بعدة خطوات حتى وصل إلى صورته النهائية

على النحو التالي:

- الاطلاع على الأطر النظرية التي تناولت التمكين النفسي وأبعاده، وما توافر في الدراسات السابقة من أساليب ومحددات قياس التمكين النفسي.

- الاطلاع على بعض المقاييس العربية والأجنبية الخاصة بالتمكين النفسي ومنها على سبيل المثال: حليم، ٢٠١٧؛ خشبة والبديوي، ٢٠١٨؛ السميري، ٢٠١٧؛ Batool & Batool, 2017; Singh & Kaur, 2019; Spreitzer, 1995)

- تحديد الهدف من الاختبار: وهو قياس التمكين النفسي لدى معلمي الأزر الشريف والمتمثل في الأبعاد التالية:

- **المعنى:** وهي شعور المعلم بقيمة وأهداف العمل التدريسي الذي يقوم به من خلال التوافق بين متطلبات العمل وقيمه ومعتقداته الشخصية، ومن ثم يسهم هذا الشعور في اعتقاد الفرد بأن التدريس غاية في حد ذاته.
- **الكفاءة:** وهي اعتقاد المعلم في قدرته على أداء مهامه التدريسية بإتقان.
- **الاستقلالية:** وهي إدراك المعلم لصلاحياته في عمله، وشعوره بالاستقلال الذاتي في بدء وتنظيم العمل من خلال القدرة على اتخاذ القرار، ووضع معايير لتنظيم العمل وفقاً لما يراه مناسباً.
- **التأثير:** وهي درجة شعور المعلم بدوره الفعال في التغيير في البيئة المدرسية.

تصحيح المقياس: بلغ عدد عبارات المقياس في صورته الأولية (٢٥) عبارة، موزعة على الأبعاد التالية: الكفاءة: (٥) عبارات، ويشمل العبارات من (١ - ٥)، والتأثير: (٨) عبارات، ويشمل العبارات من (٦ - ١٣)، والمعنى: (٧) عبارات، ويشمل العبارات من (١٤ - ٢٠)، والاستقلالية: (٥) عبارات، ويشمل العبارات من (٢١ - ٢٥)، وتصحح عبارات المقياس بأن تعطى (دائماً) (٥) درجات، (غالباً) (٤) درجات، (أحياناً) (٣) درجات، (نادراً) درجتان، (أبداً) درجة واحدة، حيث إن جميع العبارات إيجابية .

الخصائص السيكومترية للمقياس:

الصدق:

صدق المحتوى: عرض الباحث المقياس على (٧) من أعضاء هيئة التدريس تخصص علم النفس والصحة النفسية (ملحق ٥)، وبعد ذلك حسب الباحث نسب اتفاق المحكمين على عبارات المقياس، واتضح أن العبارات كانت ملائمة لطبيعة المعلمين وخصائصهم بنسبة اتفاق (١٠٠%)، وارتباط عبارات المقياس ارتباطاً مباشراً بأبعاد التمكين النفسي بنسبة اتفاق (٨٦%)، ووضوح التعليمات بنسبة

(١٠٠%)، تعديل أو إضافة أو حذف (٨٦%)، ولذلك يتمتع مقياس التمكين النفسي بصدق المحتوى.

الاتساق الداخلي: قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه - بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد - على (٢٢٠) معلماً من الأزهر الشريف وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط التي تم التوصل إليها بين (٠.٤٥)، (٠.٧٧) وهي قيم تشير إلى صدق المقياس. والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه.

جدول (٢) معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس التمكين النفسي بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد

النُّبْد	العبارة	معامل الارتباط	النُّبْد	العبارة	معامل الارتباط	النُّبْد	العبارة	معامل الارتباط	النُّبْد	العبارة	معامل الارتباط
الأول (الكفاءة)	١	**٠.٤٨	الثالث (المعنى)	٥	**٠.٦٢	الثاني (التأثير)	٤	**٠.٧٧	الرابع (الاستقلالية)	٢٠	**٠.٥٤
	٢	**٠.٥٠		١٤	**٠.٥٣		٧	**٠.٧٤		٢١	**٠.٥٥
	٣	**٠.٥٧		١٥	**٠.٦٨		٨	**٠.٧٢		٢٢	**٠.٦٧
	٦	**٠.٥٥		١٦	**٠.٥٧		٩	**٠.٧٢		٢٣	**٠.٤٨
	٢٤	**٠.٥٤		١٧	**٠.٥٩		١٠	**٠.٧٦		٢٤	**٠.٥٤
				١٨	**٠.٤٥		١١	**٠.٦٥		٢٥	**٠.٤٧
		١٩	**٠.٥٣	١٢	**٠.٥١						
				١٣	**٠.٦٥						

** دال عند مستوى ٠.٠٠١.

يتضح من الجدول (٢) أن معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس التمكين النفسي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلى صدق المقياس.

كما قام الباحث بإيجاد معاملات الارتباط الداخلية للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية على (٢٢٠) معلماً، والجدول (٣) يوضح قيم معاملات الارتباط الداخلية:

جدول (٣) مصفوفة معاملات الارتباط الداخلية بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي

الدرجة الكلية	الاستقلالية	المعنى	التأثير	الكفاءة	الأبعاد	
-	-	-	-	-	الكفاءة	١
-	-	-	-	**٠.٥٤	التأثير	٢
-	-	-	**٠.٢٩	**٠.٧١	المعنى	٣
-	-	**٠.٤١	**٠.٨٣	**٠.٧٣	الاستقلالية	٤
-	**٠.٩١	**٠.٦٧	**٠.٨٧	**٠.٨٤	الدرجة الكلية	٥

**دالة عند مستوي ٠.٠١

يتضح من الجدول (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط الداخلية بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس موجبة ودالة، وهي قيم تشير إلى صدق مقياس التمكين النفسي.

الصدق العاملي: تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي وذلك باستخدام طريقة المكونات الأساسية لهوتلنج، مع افتراض وجود أربعة عوامل، ثم أُدريت العوامل تدويراً متعامداً بطريقة فاريماكس Varimax وذلك على (٢٢٠) من معلمى الأزهر الشريف، وقد أظهرت نتائج التدوير المتعامد عن تشبع جميع المفردات (٢٥) مفردة) على أربعة عوامل.

جدول (٤) نتائج استخدام معادلة Kaiser, Meyer-Olkin

للتحقق من مناسبة عدد المشاركين لإجراء التحليل العاملي

واستخدام Bartlett's Test لمناسبة المقياس للتحليل العاملي

الدالة	Bartlett's Test	الدالة	Kaiser, Meyer-Olkin	البعد
٠.٠١	٣٧١.٣٠	٠.٠١	٠.٨٠٣	الكفاءة
٠.٠١	١٠٣٨.٠٤	٠.٠١	٠.٨٦٤	التأثير
٠.٠١	٦٣٦.٢٥	٠.٠١	٠.٨٣٢	المعنى
٠.٠١	٣٥٠.١٧	٠.٠١	٠.٧٣٩	الاستقلالية
٠.٠١	١٣٩٩.٩٩	٠.٠١	٠.٨٠٥	المقياس ككل

يتضح من الجدول (٤) مناسبة عدد المشاركين لاستكمال التحليل العاملي وكذلك مناسبة استجابات افراد المشاركين على المقياس لاستكمال التحليل العاملي حيث جاء مستوى الدلالة عند مستوى (٠.٠١).

جدول (٥) الصدق العاملي لمقياس التمكين النفسي (ن = ٢٢٠)

م	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	م	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
١	٠.٨٠١				١٥				٠.٧٣٠
٢	٠.٨٣٠				١٦				٠.٨٠١
٣	٠.٧٠١				١٧				٠.٦٣٨
٤		٠.٧٢٢			١٨				٠.٧٢١
٥			٠.٤٦١		١٩				٠.٧٣٨
٦	٠.٤٣٨				٢٠				٠.٥٥٦
٧		٠.٧٣٣			٢١				٠.٦٨٨
٨		٠.٧٦٩			٢٢				٠.٧٦٩
٩		٠.٥٨٧			٢٣				٠.٦٢٦
١٠		٠.٧٢٥			٢٤				٠.٥١٦
١١		٠.٧٦٠			٢٥			٠.٤٣٨	
١٢		٠.٧١٠		الجزر الكامن	٢.٩٥٤	٥.١٢٠	٤.٠٦٧	٣.٣٦٧	
١٣		٠.٧٢٦		نسبة التباين	١١.٨١٦	٢٠.٤٧٩	١٦.٢٦٦	١٣.٤٦٧	
١٤		٠.٧٦٠							

يتضح من الجدول (٥) ما يلي:

- العامل الأول تشبعت عليه (٥) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٢.٩٥٤) بنسبة تباين (١١.٨١٦)، ولوحظ أن جميع العبارات متشعبة تشبعاً موجباً، وبفحص مضامين هذه العبارات وجد أنها تكشف عن اعتقاد المعلم في قدرته على أداء مهامه التدريسية بإتقان، والتعامل بنجاح مع ما يواجهه من تحديات أثناء عمله، وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل الكفاءة.
- العامل الثاني تشبعت عليه (٨) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٥.١٢٠) بنسبة تباين (٢٠.٤٧٩)، ولوحظ أن جميع العبارات متشعبة تشبعاً موجباً، وبفحص مضامين هذه العبارات وجد أنها تكشف عن شعور المعلم بدوره الفعال في التغيير في البيئة المدرسية نحو الأفضل، وحرصه على حل المشكلات التي تواجه الناس. وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل التأثير.

- العامل الثالث تشبعت عليه (٧) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٤.٠٦٧) بنسبة تباين (١٦.٢٦٦)، ولوحظ أن جميع العبارات متشعبة تشبعاً موجباً، وبفحص مضامين هذه العبارات وجد أنها تكشف عن شعور المعلم بقيمة وأهداف العمل التدريسي الذي يقوم به من خلال التوافق بين متطلبات العمل وقيمه ومعتقداته الشخصية، ومن ثم يسهم هذا الشعور في اعتقاد الفرد بان التدريس غاية في حد ذاته. وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل المعنى.

- العامل الرابع تشبعت عليه (٥) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٣.٣٦٧) بنسبة تباين (١٣.٤٦٧)، ولوحظ أن جميع العبارات متشعبة تشبعاً موجباً، وبفحص مضامين هذه العبارات وجد أنها تكشف عن إدراك المعلم لصلاحياته في عمله وشعوره بالاستقلال الذاتي في بدء وتنظيم العمل من خلال القدرة على اتخاذ القرار، ووضع معايير لتنظيم العمل وفقاً لما يراه مناسباً. وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل الاستقلالية. يتضح مما سبق تطابق نتائج التحليل العاملي مع التصور النظري الذي بني عليه مقياس التمكين النفسي بمكوناته الأربعة: والكفاءة، والتأثير، والمعنى، والاستقلالية.

ثبات المقياس: قام الباحث الحالي بحساب ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية بمعادلة جثمان؛ نظراً لعدم تساوي التباين بين نصفي المقياس، والجدول (٦) يوضح معاملات ثبات أبعاد المقياس والدرجة الكلية له.

جدول (٦) معاملات الثبات لأبعاد مقياس التمكين النفسي والدرجة الكلية له

أبعاد التمكين النفسي	عدد العبارات	الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	الثبات بالتجزئة النصفية (معادلة جثمان)
الكفاءة	٥	٠.٧٧	٠.٧٣
التأثير	٨	٠.٩١	٠.٨٩
المعنى	٧	٠.٨٤	٠.٨٥
الاستقلالية	٥	٠.٧٥	٠.٧٢
الدرجة الكلية	٢٥	٠.٩١	٠.٨٨

يتضح من الجدول (٦) أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية

له تراوحت ما بين (٠.٧٣ - ٠.٩١) وهي معاملات تدل على ثبات المقياس.

٢- مقياس الابتكار الإنفعالي: إعداد أفريل (Averill, 1999) تعريب الباحث (ملحق ٣).

تتكون القائمة في صورتها النهائية من (٣٠) عبارة يتم الإجابة عليها من خلال مقياس خماسي التقدير (موافق بشدة- موافق أحياناً- غير متأكد- غير موافق أحياناً- غير موافق بشدة) وتحصل على الدرجات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) لكل إجابة على التوالي عدا العبارتين رقمي (٤ - ٣٠) هما سلبيتان يتم عكس الدرجات فيهما، ويتكون المقياس من أربعة أبعاد هي: الاستعداد أو التهيؤ (٧) عبارات من ١ إلى ٧، الجودة (١٤) عبارة، من ٨ إلى ٢١، الفعالية (٥) عبارات، من ٢٢ إلى ٢٦، الأصالة (٤) عبارات، من ٢٧ إلى ٣٠، أما صدق القائمة: فقام معد القائمة بحساب الصدق باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي على عينة من طلاب الجامعة وأسفر عن وجود أربعة عوامل هي: الاستعداد أو التهيؤ، الجودة، الفعالية، والأصالة، وتوصلت نتائج دراسة (الشويقي، ٢٠٠٨) إلى التحقق من البناء العاملي للمقياس، ووجود بنية عاملية مكونة من أربعة عوامل، وتشعب العبارات على الأبعاد الفرعية للمقياس، كما توصلت نتائج دراسة (Nezhdyan & Abdi, 2010) إلى صدق البناء العاملي للمقياس وتشعب العبارات على الأبعاد الفرعية للمقياس.

الخصائص السيكومترية لقائمة الابتكار الانفعالي:

التحقق من دقة ترجمة القائمة: قام الباحث بعرض القائمة بعد ترجمته على مجموعة من المختصين في الترجمة عددهم (٥) ملحق (٥) في مجال التربية وعلم النفس تجنباً للصياغة الحرفية، وأبدى بعض منهم تعديلات في الصياغة تراعي البيئة المصري وظفها الباحث في القائمة، ثم أعيدت النسخة المترجمة إلى العربية لأحد المختصين لترجمتها إلى الإنجليزية، وقد اتسق النسخة المترجمة مع النسخة الصلية بنسبة كبيرة مما يدل على دقة الترجمة وصلاحيته القائمة للاستخدام والتأكد من خصائصه السيكومترية.

صدق القائمة:

صدق المحتوى: عرض الباحث القائمة على (٧) من أعضاء هيئة التدريس تخصص علم النفس والصحة النفسية (ملحق ٥)، وبعد ذلك حسب الباحث نسب اتفاق المحكمين على عبارات المقياس، واتضح أن العبارات كانت ملائمة لطبيعة المعلمين وخصائصهم بنسبة اتفاق (٨٦%)، وارتباط عبارات المقياس ارتباطاً مباشراً بأبعاد الابتكار الانفعالي بنسبة اتفاق (٨٦%)، ووضوح التعليمات بنسبة

(١٠٠%)، تعديل أو إضافة أو حذف (٨٦%)، ولذلك يتمتع مقياس الابتكار الانفعالي بصدق المحتوى.

الاتساق الداخلي: قام الباحث الحالي بحساب الاتساق الداخلي للقائمة على عينة (٢٢٠) معلماً، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه - بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد - وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط التي تم التوصل إليها بين ٠.٤١، ٠.٨٠ وهي قيم تشير إلى صدق القائمة. والجدول (٧) يوضح قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه.

جدول (٧) معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس الابتكار الانفعالي بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد

عبارات الابتكار الأول	معامل الارتباط	عبارات الابتكار الثاني	معامل الارتباط	عبارات الابتكار الثالث	معامل الارتباط	عبارات الابتكار الرابع	معامل الارتباط	عبارات الابتكار الخامس	معامل الارتباط
١	**٠.٥١	٨	**٠.٧٩	١٥	**٠.٧٣	٢٢	**٠.٥٦	٢٧	**٠.٥٩
٢	**٠.٥٢	٩	**٠.٨١	١٦	**٠.٧٧	٢٣	**٠.٦٩	٢٨	**٠.٥٢
٣	**٠.٦٣	١٠	**٠.٧٤	١٧	**٠.٨٠	٢٤	**٠.٥٦	٢٩	**٠.٤١
٤	**٠.٧١	١١	**٠.٧٩	١٨	**٠.٧٦	٢٥	**٠.٤٦	٣٠	**٠.٥٧
٥	**٠.٦٧	١٢	**٠.٧٢	١٩	**٠.٦٦	٢٦	**٠.٤٥		
٦	**٠.٦١	١٣	**٠.٧٩	٢٠	**٠.٦٦				
٧	**٠.٥٩	١٤	**٠.٧٥	٢١	**٠.٧٥				

** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول (٧) أن معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس الابتكار الانفعالي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلى صدق المقياس.

وللتأكد من الاتساق الداخلي لقائمة الابتكار الانفعالي، قام الباحث بإيجاد معاملات الارتباط الداخلية للأبعاد الفرعية للقائمة والدرجة الكلية على (٢٢٠) معلماً ومعلمة، والجدول (٨) يوضح قيم معاملات الارتباط الداخلية:

جدول (٨) مصفوفة معاملات الارتباط الداخلية
بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لقائمة الابتكار الانفعالي

م	الأبعاد	الاستعداد أو التهيؤ	الجدة	الفعالية	الأصالة	الدرجة الكلية
١	الاستعداد أو التهيؤ	-	-	-	-	-
٢	الجدة	**٠.٦٥	-	-	-	-
٣	الفعالية	**٠.٧٩	**٠.٦١	-	-	-
٤	الأصالة	**٠.٤٩	**٠.٧٣	**٠.٥٧	-	-
٥	الدرجة الكلية	**٠.٨٤	**٠.٩٣	**٠.٨١	**٠.٧٨	-

**دالة عند مستوي ٠.٠١

يتضح من الجدول (٨) أن جميع قيم معاملات الارتباط الداخلية بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للقائمة موجبة ودالة وهي قيم تشير إلى الاتساق الداخلي لقائمة الابتكار الانفعالي.

الصدق التمييزي: كما قام الباحث بحساب الصدق التمييزي للقائمة من خلال المقارنة الطرفية؛ حيث تم استخدام اختبار (ت) للفرق بين الثلث الأعلى والثلث الأدنى من درجات العينة الاستطلاعية، والجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩) الفروق بين درجات العينة

في الثلثين الأعلى والأدنى على مقياس الابتكار الإنفعالي ن=٢٢٠

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة ت	درجات الثلث الأدنى		درجات الثلث الأعلى	
			ع	م	ع	م
٠.٠١	١٤٤	٢٧.٤٩٧	٠.٣٥	٣.٣٨	٠.١٨	٤.٦٥

يتضح من الجدول (٩) وجود فروق بين درجات الثلث الأعلى ودرجات الثلث الأدنى في مقياس الإبتكار الإنفعالي، ومن ثم يمكن القول بأن المقياس صادق.

ثبات المقياس: قام الباحث الحالي بحساب ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية بمعادلة جثمان؛ نظراً لعدم تساوى التباين بين نصفي المقياس، والجدول (١٠) يوضح معاملات ثبات أبعاد المقياس والدرجة الكلية له.

جدول (١٠) معاملات الثبات لأبعاد مقياس الابتكار الانفعالي والدرجة الكلية له

أبعاد الابتكار الانفعالي	عدد العبارات	الثبات بطريقة ألفاكرونباخ	الثبات بالتجزئة النصفية (معادلة جثمان)
الاستعداد أو التهيؤ	٧	٠.٨٠	٠.٧٨
الجدّة	١٤	٠.٩٣	٠.٩٠
الفعالية	٥	٠.٧٢	٠.٧٧
الأصالة	٤	٠.٧٠	٠.٧٤
الدرجة الكلية	٣٠	٠.٩٢	٠.٩٠

يتضح من الجدول (١٠) أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٧٢ - ٠.٩٣) وهي معاملات ثبات تشير إلى ثبات المقياس.

٣- مقياس أساليب اتخاذ القرار: إعداد (Scotte & Bruce, 1995) تعريب الباحث (ملحق ٤).

يتكون المقياس في صورته الأصلية الإيطالية من ٢٥ مفردة، يتم الإجابة عليها من خلال مقياس خماسي التقدير (موافق بشدة- موافق أحياناً- غير متأكد- غير موافق أحياناً- غير موافق بشدة) وتحصل على الدرجات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) لكل إجابة على التوالي وكلها عبارات موجبة، وهذه العبارات موزعة على الأساليب الخمسة كما يأتي: العقلاني (١، ٦، ١١، ١٦، ٢١)، والاعتماد (٣، ٨، ١٣، ١٨، ٢٣)، والتلقائي (٥، ١٠، ١٥، ٢٠، ٢٥)، والحدس (٢، ٧، ١٢، ١٧، ٢٢)، والتجنب (٤، ٩، ١٤، ١٩، ٢٤). أما ثبات المقياس في صورته الأجنبية: فقد بلغت معاملات ألفا (٠.٧٧، ٠.٨٢، ٠.٨٧، ٠.٨١، ٠.٨٧) لمقاييس الأسلوب العقلاني والحدسي والاحكامي والاعتمادية والتلقائي على الترتيب (Galloni, et al. 2006, 632)، كما أكدت دراسة (Baiocco et al., 2009) (965) الصلاحية السيكمترية للمقياس في صورته الأجنبية: حيث بلغت معاملات ألفا (٠.٦٢ - ٠.٦٣ - ٠.٧٤ - ٠.٨٥ - ٠.٨٤) للعقلاني والحدسي والاعتمادية والاحكامي والتلقائي على الترتيب، كما أكدت دراسة (Gambetti, et al., 2008) (847) أن معاملات ألفا والتحليل العملي تدعم الصلاحية السيكمترية للصورة الإيطالية من المقياس.

الخصائص السيكومترية لمقياس أساليب اتخاذ القرار:

التحقق من دقة ترجمة المقياس: قام الباحث بعرض المقياس بعد ترجمته على مجموعة من المختصين في الترجمة عددهم (٥) ملحق (٥) في مجال التربية وعلم النفس تجنباً للصياغة الحرفية، وأبدى البعض منهم تعديلات في الصياغة وظفها الباحث في المقياس، ثم أعيدت النسخة المترجمة إلى العربية لأحد المختصين لترجمتها إلى الإنجليزية، وقد اتسق النسخة المترجمة مع النسخة الصلية بنسبة كبيرة مما يدل على دقة الترجمة وصلاحيته المقياس للاستخدام والتأكد من خصائصه السيكومترية.

صدق القائمة:

صدق المحتوى: عرض الباحث المقياس على (٧) من أعضاء هيئة التدريس تخصص علم النفس والصحة النفسية (ملحق ٥)، وبعد ذلك حسب الباحث نسب اتفاق المحكمين على عبارات المقياس، واتضح أن العبارات كانت ملائمة لطبيعة المعلمين وخصائصهم بنسبة اتفاق (١٠٠%)، وارتباط عبارات المقياس ارتباطاً مباشراً بأساليب اتخاذ القرار بنسبة اتفاق (١٠٠%)، ووضوح التعليمات بنسبة (١٠٠%)، تعديل أو إضافة أو حذف (٨٦%)، وبذلك يتمتع مقياس أساليب اتخاذ القرار بصدق المحتوى.

الاتساق الداخلي: قام الباحث الحالي بحساب الاتساق الداخلي للمقياس على (٢٢٠) معلماً، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للأسلوب الذي تنتمي إليه - بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للأسلوب - وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط التي تم التوصل إليها بين ٠.٥٣، ٠.٨١ وهي قيم تشير إلى صدق المقياس، والجدول (١١) يوضح قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للأسلوب الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة المفردة.

جدول (١١) معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية
للأسلوب الذي تنتمي إليه لمقياس أساليب اتخاذ القرار
بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للأسلوب

المرتبة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
الأول	٠.٥٥**	٢١	٠.٥٦**	١٦	٠.٦٧**	١١	٠.٥٣**	٦	٠.٦٣**	١
الثاني	٠.٧٥**	٢٢	٠.٥٩**	١٧	٠.٦٣**	١٢	٠.٧٠**	٧	٠.٥٧**	٢
الثالث	٠.٨١**	٢٣	٠.٧٩**	١٨	٠.٨٠**	١٣	٠.٧٥**	٨	٠.٧٧**	٣
الرابع	٠.٧٧**	٢٤	٠.٦٣**	١٩	٠.٧٦**	١٤	٠.٧٧**	٩	٠.٧٦**	٤
الخامس	٠.٧٦**	٢٥	٠.٧٤**	٢٠	٠.٦٧**	١٥	٠.٧٩**	١٠	٠.٧٩**	٥

* * دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول (١١) أن معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس أساليب اتخاذ القرار دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلى صدق المقياس.

الصدق التلازمي: قام الباحث الحالي بالتحقق من صدق المقياس باستخدام طريقة الصدق التلازمي من خلال محك خارجي وهو مقياس أساليب اتخاذ القرار إعداد/ (Olcuma & Titrekb (2015) فبلغت قيمة معامل الارتباط بين درجات المقياسين للأسلوب العقلاني ٠.٧٩ وللأسلوب التلقائي ٠.٧٤ وللأسلوب الحدسي ٠.٦٨ وللأسلوب التجنبي ٠.٧٣ وللأسلوب الاعتمادي ٠.٧٧ وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على تمتع المقياس بالصدق.

ثبات المقياس: قام الباحث الحالي بحساب ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية بمعادلة جثمان؛ نظراً لعدم تساوي التباين بين نصفي المقياس، والجدول (١٢) يوضح معاملات ثبات أساليب اتخاذ القرار.

جدول (١٢) معاملات الثبات لمقياس أساليب اتخاذ القرار

أساليب اتخاذ القرار	عدد العبارات	الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	الثبات بطريقة التجزئة النصفية (معادلة جثمان)
الأسلوب العقلاني	٥	٠.٧٦	٠.٨١
الأسلوب الحدسي	٥	٠.٧٧	٠.٧٩
الأسلوب الإحجامي	٥	٠.٧٥	٠.٧٤
الأسلوب الاعتمادي	٥	٠.٧٠	٠.٧٢
الأسلوب التلقائي	٥	٠.٧٩	٠.٨٣

يتضح من الجدول (١٢) أن معاملات الثبات لأساليب اتخاذ القرار تراوحت ما بين (٠.٧٠ - ٠.٨٣) وهي معاملات ثبات جيدة مما يدل على ثبات المقياس. الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

استخدم الباحث الساليب الإحصائية التالية: معامل الارتباط، واختبار (ت). واختبار (ف)، وتحليل التباين الأحادي، وتحليل الانحدار المتعدد، وقد استخدم الباحث حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V20) في تحليل نتائج البحث من خلال الحاسب الآلي.

نتائج البحث وتفسيرها:

نتائج الفرض الأول: ونصه "لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات معلمي الأزهر الشريف على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهم على كل من مقياس الابتكار الانفعالي ومقياس أساليب اتخاذ القرار".

وللتحقق من صحة فروض الدراسة تم حساب الإلتواء والتفطح لدى المشاركين في الدراسة الأساسية على مقاييس الدراسة (التمكين النفسي والابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار)؛ للتأكد من اعتدالية توزيع الدرجات، والتحقق من إمكانية استخدام اختبار (ت) وملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار المتعدد، قبل الاستخدام كما يظهر في الجدول (١٣):

جدول (١٣) الإلتواء والتفطح لدى المشاركين على مقاييس الدراسة (التمكين النفسي والابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار)

المتغير	الإلتواء	التفطح
التمكين النفسي	٠.٤٥	٠.٢٣-
الابتكار الانفعالي	٠.٣٦	٠.١٩-
أساليب اتخاذ القرار	٠.١٣-	٠.٤٧-

يتضح من الجدول (١٣) انخفاض قيمتى الإلتواء والتفطح، وهذا يشير إلى إعتدالية التوزيع، وإمكانية استخدام اختبار (ت)، وتحليل الانحدار المتعدد. ولاختبار صحة الفرض الأول استخدم الباحث معامل الارتباط لبيرسون، والجدول (١٤) يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول (١٤) قيم معاملات الارتباط بين التمكين النفسي
وكل من الابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار

الدرجة الكلية	الاستقلالية	المعنى	التأثير	الكفاءة	التمكين النفسي
					متغيرات الدراسة
**٠.٨٤٥	**٠.٨٤٤	**٠.٦١٧	**٠.٦٨٠	**٠.٧٨٦	الاستعداد
**٠.٧٦٧	**٠.٦٤١	**٠.٧٦٦	**٠.٥١٤	**٠.٧٩٦	الجدة
**٠.٨٥٥	**٠.٨٩٠	**٠.٥١٩	**٠.٧٥١	**٠.٧٦٨	الفعالية
**٠.٧٤١	**٠.٦٦٦	**٠.٥٨٦	**٠.٥٨١	**٠.٧٥٣	الأصالة
**٠.٨٩٥	**٠.٨٢٥	**٠.٧٤٦	**٠.٦٧٧	**٠.٨٨٠	الدرجة الكلية
**٠.٥٥٤	**٠.٤٢٥	**٠.٥٠٦	**٠.٣٧٩	**٠.٦١٢	الأسلوب العقلاني
**٠.٦٤٤	**٠.٦٤٣	**٠.٤١٩	**٠.٥٤٦	**٠.٦١٤	الأسلوب الحدسي
**٠.١١٦-	**٠.١٥٦-	٠.٠٢٣	**٠.١٩٠-	٠.٠٠٢-	الأسلوب الإجمالي
**٠.٢٠٣-	**٠.٢٦١-	٠.٠١٥-	**٠.٢٦٩-	٠.٠٨٠-	الأسلوب الاعتمادي
**٠.٥٥٢	**٠.٥٠١	**٠.٤٧٢	**٠.٤١٨	**٠.٥٣٢	الأسلوب التلقائي

** دالة عند مستوى ٠.٠١ * دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول (١٤) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين التمكين النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية) وكل من الابتكار الانفعالي (الأبعاد والدرجة الكلية) وأساليب اتخاذ القرار (العقلاني والحدسي والتلقائي)، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة عند مستوى (٠.٠١) بين كل من أبعاد التمكين النفسي (التأثير والاستقلالية والدرجة الكلية) وأساليب اتخاذ القرار (الاجمالي والاعتمادية)، ووجود علاقة ارتباطية سالبة غير دالة إحصائياً بين بُعدي التمكين النفسي (الكفاءة والمعنى) وأساليب اتخاذ القرار (الاجمالي والاعتمادية). وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل وهو توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات معلمي الأزهر الشريف على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهم على كل من مقياس الابتكار الانفعالي ومقياس أساليب اتخاذ القرار، فبما يتعلق بعلاقة التمكين النفسي بالابتكار الانفعالي تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من : Jafri, 2012; Dai, et al. 2012; Aslam, 2017; Knight -Turvey, 2006; Moltafet, et al. 2018; Javed, et al., 2017; Spreitzer, et al., 1997; Zhang & Bartol, 2010)

ويفسر الباحث وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات معلمي الأزهر الشريف على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهم على مقياس

الابتكار الانفعالي إلى الآثار الإيجابية للتمكين النفسي؛ حيث يعتبر المحرك الأساس نحو الابتكار بصفة عامة سواء ابتكار سلوكي أو معرفي أو انفعالي؛ فالمعلمون يقدمون أعمالاً ابتكارية وابتكرون في مواقفهم الانفعالية عندما يشعرون بأهمية وقيمة ما يفعلون، وأنهم قوة مؤثرة في المجتمع، وعندما يشعرون بالسيطرة والحرية في أداء المهام الموكلة إليهم بالشكل الذي يريدونه، وهذا الشعور يعتبر بمثابة محرك يحفزه من أجل تحقيق شيء ذي أهمية؛ فعندما يري العامل أن عمله مؤثر ويساهم في تحقيق الأهداف المجتمعية سوف يتم تحفيزه بشكل أكبر، وعندما يدرك العامل أن عمله له معني يكون علي استعداد لبذل جهد مضاعف لأداء عمله بمهارة وإبداع ولديه القدرة على إنتاج استجابات انفعالية غير معتادة، فالاستجابة الانفعالية في بيئة التمكين النفسي تتميز بأنها متكيفة وذات قيمة وفائدة للفرد والمجتمع، فهي تراعي المصلحة العامة بناء على ولاءه التنظيمي النابع من التمكين النفسي.

وأوضح (Averill 1999,331) أن الابتكار الانفعالي يرتبط سلبياً بالاستبداد، وإيجابياً بالالتزام الديني. وأشارت (Spreitzer et al. 1999,632) أن التمكين يعتبر عاملاً مهماً لإثارة وإدارة الإبداع في المنظمات؛ حيث إن امتلاك الحرية والاستقلالية في اتخاذ القرار يحسن من مستوى السلوك الإبداعي للعاملين. وأوضحت دراسة (Moltafet , et al. 2018,188) أن الاستقلالية والكفاءة والأنماط الوالدية المعتدلة (نمط الدفاء والديمقراطية) يحسن من مستوى الابتكار الانفعالي لدى الطلاب. ويرى كل من (Cekmecelioglu and Ozbag 2014,2) أن إدراك الموظف أن وظيفته ذات مغزى ومعنى بالنسبة له يؤدي إلى زيادة الأنشطة الإبداعية عن طريق إنفاق الوقت والجهد لتحديد المشكلة بدقة، والبحث عن معلومات شاملة لتوليد أفكار متعددة من وجهات نظر مختلف، كما أن تفويض السلطة يساعد الأفراد على رؤية أنفسهم أكثر قدرة على أداء المهام ويحفزهم على اتباع أساليب مبتكرة في حل ما يعترضهم من مشاكل. وفيما يتعلق بعلاقة التمكين النفسي بأساليب اتخاذ القرار تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: (Batool et al ,2017; Devos, & Hulpia, 2014; Klecker & Loadman, 1998; Moran, 2015; Short and Greer ,1997; Soheila & Parviz ,2019))

ويفسر الباحث وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات معلمي الأزهر الشريف على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهم على مقياس أساليب اتخاذ القرار (العقلاني والحدسي والتلقائي) إلى الآثار الإيجابية للتمكين النفسي؛ حيث يعتبر المحرك الأساس نحو المشاركة الفعالة والسريعة في اتخاذ القرار؛ فالاستقلالية والكفاءة واستشعار معنى وقيمة ما يقوم به المعلم في المدرسة تجعله عقلياً عندما يقوم باتخاذ القرار، فيقوم بالبحث عن المعلومات وتنظيمها وفحصها والتحقق من صحتها، واستكشاف كل البدائل المتاحة، والتقييم المنطقي، والعقلاني لها، كما أنه كلما زادت الحرية والاستقلالية في العمل وزادت كفاءة المعلم وقوة تأثيره كلما كانت فرصته في اتخاذ القرار بأسلوب تلقائي وحدسي أكثر، فتراه يستجيب بسرعة في أقل وقت عندما يتخذ قراراته، ويعتمد على حسه الداخلي وانطباعاته دون خوف أو تردد؛ لما اكتسبه من ثقة بالنفس وحرية وكفاءة من خلال التمكين النفسي. أما العلاقة السلبية بين التمكين النفسي وكل من الأسلوب الاحكامي والاعتمادية فيرجع ذلك إلى الآثار الإيجابية للتمكين النفسي أيضاً؛ فكلما كان المعلم أكثر استقلالية وحرية في عمله وكلما شعر المعلم بقوة تأثيره كلما أبتعد عن الأسلوب الاعتمادي والاحكامي في اتخاذ قراراته؛ فهو يشعر بالمسؤولية والثقة بالنفس والاستقلالية وقوة التأثير، وبالتالي يتصدى للمهام الموكلة إليه ويتجنب الاتكالية والتهميش في اتخاذ القرار، أما العلاقة السلبية غير الدالة بين كل من الكفاءة والمعنى مع الأسلوب الاحكامي والاعتمادية فقد يكون بسبب ضعف ادراك بعض المعلمين لقيمة عملهم وكفاءتهم في العمل أثناء اتخاذ القرارات، بسبب ضغوط العمل وأعباء الحياة والانشغال بأعمال أخرى غير التدريس.

وأشار (Batool et al. (2017, 731) أنه كلما كان الأفراد أكثر استقلالية في اختياراتهم فإنهم يستطيعون اتخاذ قرارات مهمة جداً؛ فالقرارات ببساطة نتائج سمات الشخصية وقدراتها. كما أوضح (Baumeister et al. (2003,1) أن تقدير الذات يؤكد أهميته في اتخاذ القرارات ليس فقط في المجال الإداري وإنما في كافة المجالات ومن المعتقد أن الأعلى تقديراً هو الأفضل في اتخاذ القرارات. وتوصل (Ferrari, 1994) إلى وجود معامل ارتباط دال بين تقدير الذات المنخفض كل من الاعتمادية والسلوك التجنبي وكذلك ارتبط بشكل دال مع المماطلة أو التأجيل عند اتخاذ القرار. وأوضح كل من (Batool et al. 2017; Thunholm, 2004)

أن تقدير الذات وهي من صفات ذوى التمكين النفسي المرتفع يرتبط إيجاباً بالأسلوب العقلاني، وسلباً بالأسلوب التجنبي والاعتمادى. وأوضح (Baiocco, et al. (2009) ووجود علاقة ارتباطيه دالة بين الأسلوب العقلاني ومركز التحكم الداخلي - باعتبار تحمل المسؤولية من خصائص ذوى التمكين النفسي المرتفع - ووجود علاقة ارتباطيه دالة بين الأسلوب الاعتمادى والتجنبي وبين مركز التحكم الخارجى. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Polat et al (2019) والتي توصلت إلى وجود علاقة موجبة بين أسلوب اتخاذ القرار والثقة بالنفس والتفكير الناقد، ووجود علاقة سالبة بين أسلوب التجنب والثقة بالنفس والانفتاح العقلاني.

نتائج الفرض الثاني: ونصه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى الأزهر الشريف (الذكور - الإناث) على مقياس التمكين النفسي بأبعاده والدرجة الكلية".

ولاختبار صحة الفرض الثاني تم استخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق بين عينتين مستقلتين، والجدول التالي يوضح قيمة "ت" ودلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين (الذكور والإناث) على مقياس التمكين النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية).

جدول (١٥) نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المشاركين فى البحث فى التمكين النفسى تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)

الْبُعد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الكفاءة	ذكور	٣٢٦	١٩.٠٧	٣.٧٠	٢.٧٧٧	٠.٠١
	إناث	٢٣٩	١٨.٢٣	٣.٤٠		
التأثير	ذكور	٣٢٦	٣٠.٢٥	٧.٩٨	٢.٥٣١	٠.٠١
	إناث	٢٣٩	٢٨.٥٢	٨.٠٦		
المعنى	ذكور	٣٢٦	٢٥.٤٠	٥.٥١	٢.٤٩٢	٠.٠١
	إناث	٢٣٩	٢٤.٢٣	٥.٤٣		
الاستقلالية	ذكور	٣٢٦	١٨.٨١	٤.٧٦	٢.٦٦١	٠.٠١
	إناث	٢٣٩	١٧.٧٤	٤.٦٦		
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	ذكور	٣٢٦	٩٣.٥٤	١٨.٨٠	٣.٠٥٩	٠.٠١
	إناث	٢٣٩	٨٨.٧٤	١٧.٩٧		

يتضح من الجدول (١٥) أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ حيث تراوحت ما بين (٢.٤٩٢) إلى (٣.٠٥٩) مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المجموعتين (الذكور - الإناث) فى التمكين النفسي

(الأبعاد والدرجة الكلية) لصالح الذكور؛ لارتفاع متوسطات درجات التمكين النفسي في الأبعاد والدرجة الكلية للذكور؛ حيث بلغ متوسط درجات الذكور في الدرجة الكلية للمقياس (١٨.٨٠) بينما بلغت متوسط درجات الإناث في الدرجة الكلية للمقياس (١٧.٩٧). وهذا يعنى رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى الأزهر الشريف (الذكور - الإناث) على مقياس التمكين النفسي بأبعاده والدرجة الكلية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: (حليم، ٢٠١٧؛ والحميدى، ٢٠١٦) إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في ابعاد التمكين النفسي (الكفاءة) لصالح الذكور، بينما توصلت نتائج دراسة كل من (النواجحة، ٢٠١٦؛ شاهين، ٢٠١٥؛ خليفة وشهاب، ٢٠١٥) إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في التمكين النفسي، وتتعارض مع دراسة (yalmaez, 2015) والتي أشارت إلى وجود فروق في التمكين النفسي لصالح الإناث.

ويفسر الباحث وجود فروق في التمكين النفسي لصالح الذكور من معلمي الأزهر الشريف إلى: أن تلك الفروق راجعة إلى طبيعة البيئة الاجتماعية التي أجريت فيها الدراسة، فالعادات والتقاليد في المجتمع الشرقى بصفة عامة وصعيد مصر بصف خاصة تربي الذكر على تحمل المسؤولية والاستقلالية ومستوى مرتفع من الطموح في سن مبكرة؛ ليصبح له دور في المجتمع، أما الأنثى فهي تختلف عن الذكر في التنشئة الاجتماعية، فهي دائماً تكون تابعة للرجل، كما يمكن تفسير ذلك أيضاً أن الذكور يغلب عليهم حب الظهور والسيطرة وتحمل المسؤولية مما يجعلهم يحاولون اثبات تواجدهم في بيئة العمل.

فأوضح أبو طعمة وعاشور (٢٠١٥، ٢٥٦) أن ارتفاع مستوى التمكين النفسي لدى الذكور يرجع إلى طبيعة الذكور ورغبتهم في حب الظهور واثبات الذات وأنهم جديرون بالعمل وتحمل المسؤولية أمام القيادات، لذا فهم أكثر إدراكاً لمعنى وقيمة عملهم وأكثر شعوراً بالسيطرة والكفاءة وأكثر فاعلية في العملية التعليمية مقارنة بالإناث، فضلاً عن ارتفاع مستوى الطموح لديهم لتولى المناصب القيادية والإدارية مما يجعلهم أكثر اجتهاداً وكفاءة وانجازاً في عملهم. كما أن الإناث ينشغلن بأعمال أخرى كالأومومة وأعمال البيت ويواجهون تحديات عدة أثناء عملهن مما قد يؤثر على تمكينهم النفسي، بخلاف الذكور الذين يتمتعون بتكريس جهودهم في انجاز المهام الموكلة إليهم باتقان.

وتشير النواحة (٢٠١٦، ٣٠٦) إلى ارتفاع مستوى التمكين لدى الذكور يرجع إلى كون الإناث أقل قدرة على المواجهة والاختيار وتحمل المسؤولية الإدارية، وترتبط هذه النتيجة بالفكر السائد في المجتمع والذي يحدد الأدوار والمسؤوليات لكلا الجنسين. وتذكر الحميدى (٢٠١٦، ٢٥٩) أن الإناث أكثر التزاماً من الذكور باللوائح والقوانين والتعليمات مما يعيق تمكينهم النفسي في مجال العمل.

نتائج الفرض الثالث: ونصه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي الأزهر الشريف ذوى الخبرة (أقل من ١٠) سنوات (من ١٠ - ٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما فوق) على مقياس التمكين النفسي بأبعاده والدرجة الكلية". ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، والجدول (١٦) يوضح نتائج تحليل التباين.

جدول (١٦) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه بين متوسطات درجات

أفراد العينة فى التمكين النفسى بأبعاده وفقاً لعدد سنوات الخبرة

(أقل من ١٠) سنوات (من ١٠-٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما فوق)

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	التباعد
٠.٠٠١	٣٦.١٤٢	٤١٦.٦٦	٢	٨٣٣.٣١٩	بين المجموعات	الكفاءة
		١١.٥٢٨	٥٦٢	٦٤٧٨.٩٣٦	داخل المجموعات	
			٥٦٤	٧٣١٢.٢٥٥	المجموع	
٠.٠٠١	٥٠.٩٧٠	٢٨١٠.٦٠٩	٢	٥٦٢١.٢١٧	بين المجموعات	التأثير
		٥٥.١٤٢	٥٦٢	٣٠٩٨٩.٧٩٩	داخل المجموعات	
			٥٦٤	٣٦٦١١.٠١٦	المجموع	
٠.٠٠١	١٥.٢١٦	٤٣٩.٥٢٣	٢	٨٧٩.٠٤٦	بين المجموعات	المعنى
		٢٨.٨٨٥	٥٦٢	١٦٢٣٣.٣٥١	داخل المجموعات	
			٥٦٤	١٧١١٢.٣٩٦	المجموع	
٠.٠٠١	٥٤.٨٥٦	١٠٣٧.٩٠٧	٢	٢٠٧٥.٨١٥	بين المجموعات	الاستقلالية
		١٨.٩٢١	٥٦٢	١٠٦٣٣.٣٤٦	داخل المجموعات	
			٥٦٤	١٢٧٠٩.١٦١	المجموع	
٠.٠٠١	٥٤.١٨٠	١٥٧٥٩.٣٣٩	٢	٣١٥١٨.٦٧٨	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		٢٩٠.٨٧٣	٥٦٢	١٦٣٤٧٠.٤٤٤	داخل المجموعات	
			٥٦٤	١٩٤٩٨٩.١٢٢		

يتضح من الجدول (١٦) أن قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١)،

أى أنه توجد فروق فى التمكين النفسى (الأبعاد والدرجة الكلية) ترجع إلى عامل

الخبرة (أقل من ١٠) سنوات (من ١٠-٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما فوق). ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحث بحساب قيمة (ف) للفروق بين المجموعات في التمكين النفسي باستخدام اختبار شيفيه في عامل الخبرة والجدول (١٧) يوضح ذلك.

جدول (١٧) نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات في مقياس التمكين النفسي في ضوء عدد سنوات الخبرة

التمكين النفسي	المجموعات	المتوسط	المقارنات	الفروق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الكفاءة	أقل من ١٠	١٧.٢٣	أقل من ١٠ - من ١٠-٢٠	*١.٣٢٣	٠.٠٠١	دالة
	من ١٠ - ٢٠	١٨.٥٥	أقل من ١٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٣.٠١٨	٠.٠٠٠	دالة
	٢١ سنة فأكثر	٢٠.٢٥	من ١٠ - ٢٠ - ٢١ سنة فأكثر	*١.٦٩٤	٠.٠٠٠	دالة
التأثير	أقل من ١٠	٢٥.٠١	أقل من ١٠ من ١٠ - ٢٠	*٥.٣٨٨	٠.٠٠٠	دالة
	من ١٠ - ٢٠	٣٠.٤٠	أقل من ١٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٧.٧٠٢	٠.٠٠٠	دالة
	٢١ سنة فأكثر	٣٢.٤١	من ١٠ - ٢٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٢.٣١٣	٠.٠٠٩	دالة
المعنى	أقل من ١٠	٢٣.٣	أقل من ١٠ - من ١٠-٢٠	*١.٤٨٢	٠.٠٢٩	دالة
	من ١٠ - ٢٠	٢٤.٨٢	أقل من ١٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٣.١١٠	٠.٠٠٠	دالة
	٢١ سنة فأكثر	٢٦.٤٤	من ١٠ - ٢٠ - ٢١ سنة فأكثر	*١.٦٢٧	٠.٠١٢	دالة
الاستقلالية	أقل من ١٠	١٥.٨٩	أقل من ١٠ - من ١٠-٢٠	*٢.٤٤٥	٠.٠٠٠	دالة
	من ١٠ - ٢٠	١٨.٣٣	أقل من ١٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٤.٧٨٦	٠.٠٠٠	دالة
	٢١ سنة فأكثر	٢٠.٦٧	من ١٠ - ٢٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٢.٣٤٠	٠.٠٠٠	دالة
الدرجة الكلية	أقل من ١٠	٨١.٤٨	أقل من ١٠ - من ١٠-٢٠	*١٠.٦٤١	٠.٠٠٠	دالة
	من ١٠ - ٢٠	٩٢.١٢	أقل من ١٠ - ٢١ سنة فأكثر	*١٨.٦١٧	٠.٠٠٠	دالة
	٢١ سنة فأكثر	١٠٠.١٠	من ١٠ - ٢٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٧.٩٧٦	٠.٠٠٠	دالة

*دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول (١٧) باستخدام طريقة شيفية للمقارنات البعدية أن اتجاه الفروق بالنسبة للتمكين النفسي بأبعاده والدرجة الكلية تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، (من ١٠-٢٠) سنة، (من ٢١ سنة فما فوق) كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) في اتجاه مجموعة (٢١ سنة فأكثر). وهذا يعنى رفض الفرض الصفري، وقبول الفرض البديل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة: (حليم، ٢٠١٧؛ خليفة وشهاب، ٢٠١٥؛ Yilmaz, 2015) إلى وجود فروق في ابعاد التمكين النفسي ترجع إلى عدد سنوات الخبرة، بينما تتعارض مع نتائج دراسة كل من (الحميدي، ٢٠١٦؛ شاهين، ٢٠١٥؛ Durahh et al.2014) إلى عدم وجود فروق في التمكين النفسي ترجع إلى عدد سنوات الخبرة.

ويفسر الباحث وجود فروق بين في التمكين النفسي إلى عدد سنوات الخبرة في اتجاه مجموعة (٢١ سنة فأكثر) بأنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة كلما اصبح المعلمون والمعلمات أكثر إدراكاً لقيمة وأهمية عملهم في بناء الأمم وقية تأثيرهم في المتعلمين، وأكثر إحساساً بالمسؤولية تجاه أعمالهم وطلابهم، وأكثر كفاءة وفاعلية على الاداء الوظيفي، فالخبرة تُثقل قدرات المعلمين وتثري معلوماتهم وتعزز ثقتهم في أنفسهم مما يسهم في تنمية التمكين النفسي لديهم، كما أن الخبرة تقوى العلاقات الاجتماعية بين المعلمين وتكسبهم ولاء تنظيمياً نحو مؤسسة العمل التي أسسوها بخبراتهم ويحافظون على سمعتها مما ينمي لديهم التمكين النفسي.

وترى حليم (٢٠١٧) أنه كلما ازدادت سنوات الخبرة كلما كان الفرد له تأثير وكفاءة واستقلالية في أداء الأعمال المكلف بها باقتدار. وأوضح النواجحة (٢٠١٦) أن زيادة سنوات الخبرة ترتبط بالكفاءة وحسن التصرف وقوة التأثير في الآخرين، ويرجع ذلك إلى الخبرة التي تحسن الكفاءة الانتاجية، ورفع مستوى أدائهم، وتنمية قدراتهم وتجديد معلوماتهم وخبراتهم؛ لمواجهة التطورات التربوية والتعليمية مما يؤدي إلى زيادة الشعور بمعنى الحياة وأهميتها.

نتائج الفرض الرابع: ونصه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي الأزهر الشريف (الذكور- الإناث) على مقياس الابتكار الانفعالي بأبعاده والدرجة الكلية". ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق بين عينتين مستقلتين، والجدول (١٨) يوضح قيمة "ت" ودلالة الفروق بين

متوسطي المجموعتين (الذكور والإناث) على مقياس الابتكار الانفعالي (الأبعاد والدرجة الكلية).

جدول (١٨) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المشاركين في الابتكار الانفعالي تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)

التباعد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
التهيؤ أو الاستعداد	ذكور	٣٢٦	٢٤.٤٦	٥.٦١	٢.١٢٩-	٠.٠٥
	إناث	٢٣٩	٢٥.٤٦	٥.٣٩		
الجدّة	ذكور	٣٢٦	٤٩.٤٦	١١.٢٨	٢.٤٥٠-	٠.٠١
	إناث	٢٣٩	٥١.٨٠	١١.١٠		
الفاعلية	ذكور	٣٢٦	١٧.٧١	٤.٤٠	٢.٩٨٧-	٠.٠١
	إناث	٢٣٩	١٨.٨٠	٤.١٤		
الأصالة	ذكور	٣٢٦	١٥.٤١	٣.٣١	٢.٤٦٦-	٠.٠١
	إناث	٢٣٩	١٦.١٠	٣.٢٥		
الدرجة الكلية للابتكار الانفعالي	ذكور	٣٢٦	١٠٧.٠٥	٢١.٩٦	٢.٧٨٣-	٠.٠١
	إناث	٢٣٩	١١٢.١٧	٢١.١٤		

يتضح من الجدول (١٨) أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) و (٠.٠١) حيث تراوحت ما بين (-٢.١٢٩) إلى (-٢.٩٨٧) مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين (الذكور - الإناث) في الابتكار الانفعالي (الأبعاد والدرجة الكلية) في اتجاه الإناث؛ لارتفاع متوسطات درجات الابتكار الانفعالي في الأبعاد والدرجة الكلية للإناث؛ حيث بلغ متوسط درجات الإناث في الدرجة الكلية للمقياس (١١٢.١٧) بينما بلغت متوسط درجات الذكور في الدرجة الكلية للمقياس (١٠٧.٠٥). وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: البحيري، ٢٠١٢؛ حسين، ٢٠٠٧؛ الشويقي، ٢٠٠٨؛ عبد العزيز والمغربي، ٢٠٠٩؛ Jennifer and (Jamed, 1996; Averill, 1999) إلى وجود فروق دالة إحصائية في الابتكار الانفعالي بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث، بينما توصلت نتائج دراسة (خضر، ٢٠١٠؛ Gutbezahi & Averill, 1996) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الابتكار الانفعالي.

ويفسر الباحث وجود فروق في الابتكار الانفعالي في اتجاه الإناث من معلمي الأزهر الشريف إلى: طبيعة التنشئة الاجتماعية للإناث في المجتمعات الشرقية، التي تهتم بجعل الإناث أكثر حساسية واهتماماً بالمشاعر والانفعالات

والتعبير عنها بطرق ملائمة، كما أنهم أكثر سعياً للحصول على التعاطف والاستحسان والحب؛ فالمشاعر والانفعالات جزء من حياتهم. وعلى العكس من ذلك يتربي الذكور على تحدى المواقف وكبت المشاعر وعدم اظهارها اعتقاداً بأنها من مظاهر الضعف لدى الرجال، كما أن النساء أكثر انتباهاً لانفعالاتهن وانفعالات الآخرين وإعطاء استجابات انفعالية غير مألوفة، والتعبير عنها بفاعلية وصدق، ولطبيعة الأنثى دوراً كذلك فى الابتكار الانفعالي؛ فالإناث لديهن قدرة أكثر على التعبير عن مشاعرهن من الذكور.

وأشارت معظم نظريات الانفعال أن الانفعالات والمشاعر تنظم من خلال القواعد الاجتماعية بحيث يتم التعبير عنها بطريقة ملائمة وذات فعالية، ولكون الإناث أكثر اجتماعية خاصة مع الكبار، وأكثر التزاماً بالقواعد والمعايير الاجتماعية من الذكور، ولأنهم يعتبرن مشاعرهن وانفعالاتهن جزءاً مهماً من حياتهم، واستجابتهن هذه تكون بمثابة وسائل للتعامل مع مشكلاتهن وتكون جديدة باستمرار مقارنة باستجابتهن في الماضي (عبد العزيز والمغربي، ٢٠٠٩؛ البحيري، ٢٠١٢).

كما أن الإناث لديهن قدرة أكثر على التعبير عن مشاعرهن من الذكور، أما الذكور فيميلون إلى الصمت والكبت الوجداني وعدم التعبير عن مشاعرهم (البحيري، ٢٠١٢؛ Fordyce, 1998). وأوضح (Fernandez- Berrocal et al. 2012) أن تفوق الإناث على الذكور فى الابتكار الانفعالي ربما يعود ذلك لسبب بيولوجي يتعلق بأن بيوكيميائية المرأة مجهزة أفضل للتفكير في انفعالاتهن وانفعالات الآخرين، بل أن أجزاء المخ المسؤولة عن التجهيز الانفعالي لدى الإناث تكون أكبر منها عن الذكور، ويمكن تفسيرها بسبب اجتماعي أيضاً وهو الذكور عادة ما لا يتم تدريبهم على الانفعالات، بل ويطلب منهم عدم اظهار انفعالات معينة مثل الحزن، الشعور بالذنب، والخوف.

نتائج الفرض الخامس: ونصه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي الأزهر الشريف ذوى الخبرة (أقل من ١٠) سنوات (من ١٠ - ٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما فوق) على مقياس الابتكار الانفعالي بأبعاده والدرجة الكلية". ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، والجدول (١٩) يوضح نتائج تحليل التباين.

جدول (١٩) نتائج تحليل التباين أحادى الاتجاه
بين متوسطات درجات أفراد العينة فى الابتكار الإنفعالي بأبعاده وفقاً لعدد سنوات
الخبرة (أقل من ١٠) سنوات (من ١٠-٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما فوق)

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التهيؤ أو الاستعداد	بين المجموعات	٢١٤٢.٣٤٢	٢	١٠٧١.١٧١	٣٩.٦٥٠	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	١٥١٨٢.٦٣٨	٥٦٢	٢٧.٠١٥		
	المجموع	١٧٣٢٤.٩٨١	٥٦٤			
الجدة	بين المجموعات	٩٠٠٠.٥٥٣	٢	٤٥٠٠.٢٧٦	٤٠.٤٥٦	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٦٢٥١٦.٩٣٤	٥٦٢	١١١.٢٤٠		
	المجموع	٧١٥١٧.٤٨٧	٥٦٤			
الفاعلية	بين المجموعات	١٥٩٧.٥٠٨	٢	٧٩٨.٧٥٤	٥٠.١٤٨	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٨٩٥١.٥٦٥	٥٦٢	١٥.٩٢٨		
	المجموع	١٠٥٤٩.٠٧٣	٥٦٤			
الأصالة	بين المجموعات	٦٢٥.١٠٠	٢	٣١٢.٥٥٠	٣١.٧١٦	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٥٥٣٨.٢٥٦	٥٦٢	٩.٨٥٥		
	المجموع	٦١٦٣.٣٥٦	٥٦٤			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٤١٨٩٩.٩٢٦	٢	٢٠٩٤٩.٩٦٣	٥٢.٣٤٩	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٢٢٤٩١٠.٠٤٦	٥٦٢	٤٠٠.١٩٦		
	المجموع	٢٦٦٨٠٩.٩٧٢	٥٦٤			

يتضح من الجدول (١٩) أن قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١)، أى أنه توجد فروق فى الابتكار الانفعالي (الأبعاد والدرجة الكلية) ترجع إلى عامل الخبرة (أقل من ١٠) سنوات (من ١٠-٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما فوق). ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحث بحساب قيمة (ف) للفروق بين المجموعات فى الابتكار الانفعالي باستخدام اختبار شيفيه فى عامل الخبرة، والجدول (٢٠) يوضح ذلك.

التنبؤ بالابتكار الانفعالي وأساليب اتخاذ القرار
من مستوى التمكين النفسي لدى معلمي الأزهر الشريف

جدول (٢٠) نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق
بين المجموعات في مقياس الابتكار الانفعالي في ضوء عدد سنوات الخبر

التمكين النفسي	المجموعات	المتوسط	المقارنات	الفروق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
التهيؤ	أقل من ١٠	٢٢.٦٥	أقل من ١٠ - من ٢٠ - ١٠	*٢.١٤٦	٠.٠٠٠	دالة
	٢٠ - ١٠	٢٤.٨٠	أقل من ١٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٤.٨٤٢	٠.٠٠٠	دالة
	٢١ سنة فأكثر	٢٧.٤٩	من ١٠ - ٢٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٢.٦٩٥	٠.٠٠٠	دالة
الجدة	أقل من ١٠	٤٥.٣٧	أقل من ١٠ - من ٢٠ - ١٠	*٥.٩١٢	٠.٠٠٠	دالة
	٢٠ - ١٠	٥١.٢٩	أقل من ١٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٩.٩٢٧	٠.٠٠٠	دالة
	٢١ سنة فأكثر	٥٥.٣٠	من ١٠ - ٢٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٤.٠١٤	٠.٠٠٠	دالة
الفاعلية	أقل من ١٠	١٦.٣١	أقل من ١٠ - من ٢٠ - ١٠	*١.٧٦٣	٠.٠٠٠	دالة
	٢٠ - ١٠	١٨.٠٧	أقل من ١٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٤.١٧٠	٠.٠٠٠	دالة
	٢١ سنة فأكثر	٢٠.٤٨	من ١٠ - ٢٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٢.٤٠٧	٠.٠٠٠	دالة
الأصالة	أقل من ١٠	١٤.٢٩	أقل من ١٠ - من ٢٠ - ١٠	*١.٨٢٩	٠.٠٠٠	دالة
	٢٠ - ١٠	١٦.١٢	أقل من ١٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٢.٥٥٨	٠.٠٠٠	دالة
	٢١ سنة فأكثر	١٦.٨٥	من ١٠ - ٢٠ - ٢١ سنة فأكثر	٠.٧٢٨	٠.٠٧٣	غير دالة
الدرجة الكلية	أقل من ١٠	٩٨.٦٤	أقل من ١٠ - من ٢٠ - ١٠	*١١.٦٥٢	٠.٠٠٠	دالة
	٢٠ - ١٠	١١٠.٣٠	أقل من ١٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٢١.٤٩٨	٠.٠٠٠	دالة
	٢١ سنة فأكثر	١٢٠.١٤	من ١٠ - ٢٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٩.٨٤٦	٠.٠٠٠	دالة

*دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول (٢٠) باستخدام طريقة شيفية للمقارنات البعدية أن اتجاه الفروق بالنسبة للابتكار الانفعالي بأبعاده والدرجة الكلية تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، (من ١٠-٢٠) سنة، (من ٢١ سنة فأكثر) كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١) في اتجاه مجموعة (٢١ فأكثر)، ما عدا بُعد الأصالة؛ حيث لا توجد فروق بين مجموعتي (من ١٠ - ٢٠) سنة، و(٢١ سنة فأكثر) حيث كانت الفروق بينهما غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠٥). وهذا يعنى رفض الفرض الصفري جزئياً، وقبول الفرض البديل، ويفسر الباحث وجود فروق بين المعلمين فى الابتكار الانفعالي إلى عدد سنوات الخبرة فى اتجاه مجموعة (٢١ سنة فأكثر) بأنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة كلما أصبح المعلمون والمعلمات لديهم علاقات اجتماعية أكثر ولديهم قدرة على التعامل مع الآخرين فى المواقف المختلفة، وأكثر إحساساً بالمسؤولية تجاه أعمالهم والآخرين، فالخبرة تُثقل قدرات المعلمين الاجتماعية وتعزز ثقتهم فى أنفسهم مما يسهم فى تنمية الابتكار الانفعالي لديهم؛ فالانفعالات والمشاعر تنتظم من خلال القواعد الاجتماعية بحيث يتم التعبير عنها بطريقة ملائمة وذات فعالية. كما أن زيادة سنوات الخبرة ترتبط بالانفعالي وحسن التصرف ومراعاة الجوانب التنظيمية فى العمل ومراعاة الأعراف والتقاليد السائدة واحترامها مما يعزز الابتكار الانفعالي لدى ذوى الخبرة المرتفعة. أما بُعد الأصالة؛ فم توجد فروق بين مجموعتي (من ١٠ - ٢٠) سنة، و(٢١ سنة فأكثر) حيث كانت الفروق بينهما غير دالة إحصائياً، ويرجع الباحث ذلك إلى تقارب مستوى الخبرة بين المجموعتين، كما أن المعلمين الذى قضوا عشر سنوات خبرة يتساوون مع زملائهم الأكثر خبرة فى بُعد الأصالة بسبب ما تعكسه الأصالة من استجابة ابتكارية بطريقة ما لقيم الشخص ومعتقداته حول الآخرين، ومن ثم فعشر سنوات كفيلة بهذه الاستجابة لقيم الشخص ومعتقداته بحيث يساير التوقعات والتقاليد الاجتماعية ولا يبتعد عنها أو يتصادم معها.

نتائج الفرض السادس: ونصه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى الأزهر الشريف (الذكور - الإناث) على مقياس أساليب اتخاذ القرار. ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق بين عينتين مستقلتين، والجدول (٢١) يوضح قيمة "ت" ودلالة الفروق بين متوسطي المجموعات على مقياس أساليب اتخاذ القرار.

جدول (٢١) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المشاركين
البحث في أساليب اتخاذ القرار تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)

الأسلوب	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الأسلوب العقلاني	ذكور	٣٢٦	٢٠.٣٣	٢.٧٣	٣.٢٦٠	٠.٠١
	إناث	٢٣٩	١٩.٥٥	٢.٨٩		
الأسلوب الحدسي	ذكور	٣٢٦	١٨.١٤	٤.٣٨	١.٢٦١	غير دالة
	إناث	٢٣٩	١٧.٦٧	٤.٣١		
الأسلوب الإحجامي	ذكور	٣٢٦	١٧.٠٣	٤.١٠	٤.٢٣٢-	٠.٠٥
	إناث	٢٣٩	١٨.٤٣	٣.٥٨		
الأسلوب الاعتمادي	ذكور	٣٢٦	١٦.٩٠	٤.٢٢	٤.٩٢٥-	٠.٠١
	إناث	٢٣٩	١٨.٥٥	٣.٤٧		
الأسلوب التلقائي	ذكور	٣٢٦	١٨.٧٩	٢.٨٧	٢.٤٥٨	٠.٠١
	إناث	٢٣٩	١٨.١٢	٣.٥٤		

يتضح من الجدول (٢١) أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في الأسلوب الإحجامي، وعند مستوى (٠.٠١) في الأسلوب الاعتمادي في اتجاه الإناث؛ لوجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعتين في اتجاه الإناث، حيث يفضل الإناث الأسلوب الإحجامي والاعتمادي، وكانت قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠.٠١) في الأسلوب العقلاني والتلقائي في اتجاه الذكور؛ لوجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعتين في اتجاه الذكور؛ حيث يفضل الذكور أساليب اتخاذ القرار (العقلاني والتلقائي)؛ وكانت قيمة (ت) غير دالة عند مستوى (٠.٠٥) في الأسلوب الحدسي؛ حيث لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الأسلوب الحدسي. وهذا يعني رفض الفرض الصفري جزئياً وقبول الفرض البديل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من : (السيد، ٢٠١٢؛ شعبان، ٢٠١٣؛ النجار، ٢٠١٨؛ Baiocco, et al, 2009; Bryant,2006; Salo,Allwood,2001) إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في أساليب اتخاذ القرار، وتختلف مع نتائج دراسة (شراب، ٢٠١١؛ Barber,2005; Mau, 2000) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في أساليب اتخاذ القرار.

ويفسر الباحث وجود فروق في أساليب اتخاذ القرار (العقلاني والتلقائي) في اتجاه الذكور من معلمي الأزهر الشريف إلى أن الذكور يتميزون بالتفكير المنطقي والأسلوب العلمي في حل المشكلات أكثر من الإناث؛ فالتنشئة الاجتماعية داخل

الأسرة - وخاصة في صعيد مصر - ودور الأسرة والمحيط الاجتماعي في إتاحة جو الحرية والحوار، ومساعدة الذكور منذ الطفولة على المشاركة في اتخاذ القرار دون خوف أو تردد من خلال المواقف الحياتية التي تظهر في المناسبات والاندماج في الحياة الاجتماعية بشكل واضح والتي يتم فيها التدريب على اتخاذ القرار، وبالتالي تزداد لديه الثقة بالنفس والشجاعة، مما يدفعه إلى اتخاذ القرار برؤية وتعقل في المواقف التي تتطلب منه ذلك، وقد يأخذ القرار بتلقائية إذا كانت خبرته غير كافية أو كان الوقت ضيق لديه . كما يمكن أن تسهم طبيعة الذكور في الشجاعة والجرأة، والمغامرة والتعاون والثقة المتبادلة والمشاركة المجتمعية بشكل واضح في تنمية قدراتهم على استخدام الأسلوب العقلاني، وعلى الرؤية العقلية والنقدية للمشكلة أو المهمة التي يراد اتخاذ القرار الصحيح فيها، وكذلك تقضيلهم الأسلوب التلقائي في الظروف التي تتطلب ذلك وعند ضيق الوقت. أما وجود فروق في متوسطات درجات أساليب اتخاذ القرار (الاحكامي والاعتمادي) لصالح الإناث من معلمي الأزهر الشريف فيرجعه الباحث أيضاً إلى ظروف التنشئة الأسرية والاجتماعية للأنثى في صعيد مصر، كما أن لطبيعة الأنثى دور في مواجهة مواقف الحياة؛ هي تفضل الانسحاب أو الاعتماد على الآخرين في حالة وجود الذكر معها في نفس الموقف؛ وتحرص على تكوين علاقات اجتماعية محدود في المجتمعات الشرقية، وتلقائية وعفوية في قراراتها، كما أن ضوابط المؤسسة أو المدرسة تقتضي عليها استئذان زوجها أو أبيها أو أخيها أحياناً، إذا أرادت السفر أو أن تقوم بأي عمل يقع ضمن مسؤوليات الآخرين. كذلك يمكن تفسير تقضيل الإناث الأساليب الأخرى (الاعتمادي والاحكامي) في اتخاذ القرار، الحالة النفسية للأنثى في المواقف التي تتطلب اتخاذ قرارات مهمة، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى القلق وسرعة الاستثارة الانفعالية. أما عدم وجود فروق في أسلوب اتخاذ القرار (الحدسي) بين الذكور والإناث من معلمي الأزهر الشريف فيرجعه الباحث إلى أن المسؤولية القانونية المترتبة على اتخاذ القرار يشترك فيها الذكور والإناث، فيحتاط كل من الرجل والمرأة في اتخاذ القرارات بعيداً عن العاطفة أو التوقعات الشخصية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (Bryant,2006; Salo & Allwood, 2001) والتي توصلت إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في الأسلوب العقلاني والحدسي والتلقائي لصالح الذكور.

نتائج الفرض السابع: ونصه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي الأزهر الشريف ذوى الخبرة (أقل من ١٠) سنوات (من ١٠ - ٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما فوق) على مقياس أساليب اتخاذ القرار". ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، والجدول (٢٢) يوضح نتائج تحليل التباين.

جدول (٢٢) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه بين متوسطات درجات أفراد العينة فى أساليب اتخاذ القرار وفقاً لعدد سنوات الخبرة (أقل من ١٠) سنوات (من ١٠-٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما فوق)

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
٠.٠١	٢٢.٨٠٢	١٦٨.٩٨٩	٢	٣٣٧.٩٧٩	بين المجموعات	الأسلوب العقلاني
		٧.٤١١	٥٦٢	٤١٦٥.٠٠٥	داخل المجموعات	
			٥٦٤	٤٥٠٢.٩٨٤	المجموع	
٠.٠١	٨.٩٤٣	١٦٤.٩٨٨	٢	٣٢٩.٩٧٥	بين المجموعات	الأسلوب الحدسي
		١٨.٤٤٩	٥٦٢	١٠٣٦٨.٤٣٢	داخل المجموعات	
			٥٦٤	١٠٦٩٨.٤٠٧	المجموع	
٠.٠١	٧٤.٧٤٥	٩٢٤.٢٣٠	٢	١٨٤٨.٤٦١	بين المجموعات	الأسلوب الإجمالي
		١٢.٣٦٥	٥٦٢	٦٩٤٩.٢٢٨	داخل المجموعات	
			٥٦٤	٨٧٩٧.٦٨٨	المجموع	
٠.٠١	٨٣.٧٣٢	١٠٣٩.٨٩١	٢	٢٠٧٩.٧٨٢	بين المجموعات	الأسلوب الاعتمادي
		١٢.٤١٩	٥٦٢	٦٩٧٩.٦١٦	داخل المجموعات	
			٥٦٤	٩٠٥٩.٣٩٨	المجموع	
٠.٠١	٢٦.٩٤٩	٢٥١.٢٠٩	٢	٥٠٢.٤١٩	بين المجموعات	الأسلوب التلقائي
		٩.٣٢٢	٥٦٢	٥٢٣٨.٧٣٢	داخل المجموعات	
			٥٦٤	٥٧٤١.١٥٠	المجموع	

يتضح من الجدول (٢٢) أن قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، أى أنه توجد فروق فى أساليب اتخاذ ترجع إلى عامل الخبرة (أقل من ١٠) سنوات (من ١٠-٢٠) سنة (من ٢١ سنة فما فوق). ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحث بحساب قيمة (ف) للفروق بين المجموعات فى أساليب اتخاذ القرار باستخدام اختبار شيفيه فى عامل الخبرة، والجدول (٢٣) يوضح ذلك.

جدول (٢٣) نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات في مقياس أساليب اتخاذ القرار في ضوء عدد سنوات الخبرة

أسلوب	المجموعات	المتوسط	المقارنات	الفروق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
العقلاني	أقل من ١٠	١٨.٨٧	أقل من ١٠ - من ٢٠-١٠	*١.٤١٢	٠.٠٠٠٠	دالة
	٢٠-١٠	٢٠.٢٩	أقل من ١٠-٢١ سنة فأكثر	*١.٨٥٦	٠.٠٠٠٠	دالة
	٢١ سنة فأكثر	٢٠.٧٣	من ١٠-٢٠ - ٢١ سنة فأكثر	٠.٤٤٣	٠.٢٧٥	غير دالة
الحسي	أقل من ١٠	١٦.٩٨	أقل من ١٠ - من ٢٠-١٠	٠.٩١٣	٠.١٢٢	غير دالة
	من ٢٠-١٠	١٧.٨٩	أقل من ١٠-٢١ سنة فأكثر	*١.٩٠٦	٠.٠٠٠٠	دالة
الإجمالي	٢١ سنة فأكثر	١٨.٨٨	من ١٠-٢٠ - ٢١ سنة فأكثر	٠.٩٩٢	٠.٠٧٥	غير دالة
	أقل من ١٠	٢٠.٠٩	أقل من ١٠ - من ٢٠-١٠	*٢.٦٧٦	٠.٠٠٠٠	دالة
	من ٢٠-١٠	١٧.٤١	أقل من ١٠-٢١ سنة فأكثر	*٤.٤٩٩	٠.٠٠٠٠	دالة
الاعتمادى	٢١ سنة فأكثر	١٥.٥٩	من ١٠-٢٠ - ٢١ سنة فأكثر	*١.٨٢٣	٠.٠٠٠٠	دالة
	أقل من ١٠	٢٠.١٠	أقل من ١٠ - من ٢٠-١٠	*٢.٥١٤	٠.٠٠٠٠	دالة
	من ٢٠-١٠	١٧.٥٨	أقل من ١٠-٢١ سنة فأكثر	*٤.٧٩١	٠.٠٠٠٠	دالة
التفائى	٢١ سنة فأكثر	١٥.٣١	من ١٠-٢٠ - ٢١ سنة فأكثر	*٢.٢٧٦	٠.٠٠٠٠	دالة
	أقل من ١٠	١٧.٢٧	أقل من ١٠ - من ٢٠-١٠	*١.٢٧٤	٠.٠٠٠٠	دالة
	من ٢٠-١٠	١٨.٥٤	أقل من ١٠-٢١ سنة فأكثر	*٢.٣٥٤	٠.٠٠٠٠	دالة
	٢١ سنة فأكثر	١٩.٦٢	من ١٠-٢٠ - ٢١ سنة فأكثر	*١.٠٧٩	٠.٠٠٠٢	دالة

*دالة عند مستوى (٠.٠٠٥)

يتضح من الجدول (٢٣) باستخدام طريقة شيفيه للمقارنات البعدية أن اتجاه الفروق بالنسبة لأساليب اتخاذ القرار تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من ١٠) سنوات، (من ١٠-٢٠) سنة، (من ٢١ سنة فما فوق) ما يلي:

بالنسبة للأسلوب العقلاني: كانت في اتجاه مجموعتي (من ١٠-٢٠) سنة و (٢١ فأكثر؛ حيث يفضل ذوو الخبرة الأكثر الأسلوب العقلاني، وعدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين مجموعتي (من ١٠-٢٠) سنة و (٢١ سنة فأكثر) في الأسلوب العقلاني.

وبالنسبة للأسلوب الحدسي: كانت الفروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) في اتجاه مجموعة (٢١ سنة فأكثر) مقارنة بمجموعة (أقل من ١٠) سنوات، ولا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين مجموعتي (أقل من ١٠) سنوات، و (من ١٠-٢٠) سنة، وكذلك بين مجموعتي (من ١٠-٢٠) سنة و (٢١ فأكثر) في الأسلوب الحدسي.

وبالنسبة للأسلوب التجنبي: كانت الفروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) في اتجاه مجموعة (أقل من ١٠) سنوات؛ حيث يفضل ذوو الخبرة الأقل الأسلوب التجنبي مقارنة بالمجموعات الأخرى.

وبالنسبة للأسلوب الاعتمادي: كانت الفروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) في اتجاه مجموعة (أقل من ١٠) سنوات؛ يفضل ذوو الخبرة الأقل الأسلوب الاعتمادي مقارنة بالمجموعات الأخرى.

وبالنسبة للأسلوب التلقائي: كانت الفروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) في اتجاه مجموعة (٢١ سنة فأكثر)؛ يفضل ذوو الخبرة الأكثر الأسلوب التلقائي مقارنة بالمجموعات الأخرى.

وهذا يعنى رفض الفرض الصفري جزئياً، وقبول الفرض البديل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (شعبان، ٢٠١٣؛ شراب، ٢٠١١؛ Baiocco, et al., 2009) إلى وجود فروق دالة في أساليب اتخاذ القرار ترجع لمتغير الخبرة، بينما تعارضت مع نتائج دراسة (الدغيم والعجمي، ٢٠١٨) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في أساليب اتخاذ القرار ترجع لمتغير الخبرة.

ويفسر الباحث وجود فروق بين المعلمين في الأسلوب العقلاني والتلقائي في ضوء عدد سنوات الخبرة لصالح مجموع (٢١ سنة فأكثر) بأنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة كلما تعرض المعلمون والمعلمات لمواقف اتخاذ قرار عديدة تمنحهم رصيلاً جيداً من المهارات والخبرات الحياتية، فضلاً عن ارتفاع مستوى الوعي والنضج العقلي والاجتماعي لديهم، واكتسابهم للعديد من المهارات الاجتماعية

والعقلية والنفسية والعلمية، الأمر الذي يمكن أن يسهم بصورة واضحة في تنمية القدرة لديهم على اتخاذ القرار العقلاني الصحيح. كما أن التفكير القائم على الحكمة ينمو مع العمر وزيادة الخبرة (النجار، ٢٠١٨، ٥٨٧) وكذلك بالنسبة للأسلوب التلقائي كلما زادت عدد سنوات الخبرة واضطر الفرد إلى اتخاذ قرارات حاسمة في وقت ضيق يلجأ إلى الأسلوب التلقائي؛ اعتماداً على خبراته السابقة، وقوة شخصيته، وثقته بنفسه، وقوة علاقاته الاجتماعية، وملكة الاجتهاد لديه في إصدار الأحكام، وحرية التصرف التي تساعده على اتخاذ القرار، وبالتالي يتخذون القرار بصورة تلقائية. أما الأسلوب الحدسي فكانت الفروق دالة إحصائياً لصالح مجموعة (٢١ سنة فأكثر) مقارنة بمجموعة (أقل من ١٠) سنوات، ويفسر الباحث ذلك بأنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة واضطر الفرد إلى اتخاذ قرارات حاسمة في وقت ضيق يلجأ إلى الأسلوب الحدسي فيعتمدون على مشاعرهم وعواطفهم وإحساساتهم الباطنية، وخاصة عندما لا تتوفر لديهم المعلومات الكافية لموضوع اتخاذ القرار، فذوو الخبرة الأكبر لديهم ملكة الاجتهاد وإصدار الأحكام وحرية التصرف في المواقف التي تواجههم أكثر من ذوى الخبرة الأقل. أما عدم فروق دالة إحصائياً بين مجموعتي (أقل من ١٠) سنوات، و(من ١٠-٢٠) سنة، وكذلك بين مجموعتي (من ١٠-٢٠) سنة و(٢١ فأكثر) في الأسلوب الحدسي فيرجعه الباحث إلى تقارب مستوى الخبرة بين كل مجموعتين، بخلاف الفرق بين مجموعتي (أقل من ١٠) سنوات و(٢١ فأكثر) لتباعد مستوى الخبرة بينهما. ويفسر الباحث وجود فروق بين المعلمين في الأسلوب الإجمالي والاعتمادى في ضوء عدد سنوات الخبرة لصالح مجموعة (أقل من ١٠) سنوات بأن المعلمين والمعلمات ذوى الخبرة الأقل يفتقرون إلى العديد من المهارات والخبرات الحياتية، وإلى الوعي والنضج العقلي والاجتماعي مقارنة بذوى الخبرة الأكبر، وبالتالي فإنهم يضطرون إلى الاعتماد على الآخرين كالأصدقاء أو المعلمين ذوى الخبرة الأكبر أو المدراء في اتخاذ القرار، أو يحجمون عن اتخاذ القرار. وأوضح السيد (٢٠١٢) أن المعلمين الذين تعرضوا للعديد من مواقف اتخاذ القرار خلال المراحل النمائية السابقة وذلك على المستوى الشخصي أو الدراسي أو الأسري أو المهني، وبالتالي فإن لديهم رصيماً هائلاً من المهارات والخبرات الحياتية التي اكتسبوها خلال عملهم كمعلمين لسنوات طويلة، ولديهم القدرة على التحليل العلمي، والقدرة على

تمحيص الأدلة، وعلى التمييز بين البدائل المختلفة، الأمر الذي يمكن أن يسهم في تنمية القدرة لديهم على اتخاذ القرار العقلاني لديهم.

نتيجة الفرض الثامن: ونصه "لا يمكن التنبؤ بالابتكار الانفعالي بمعلومية درجات معلمي الأزهر الشريف على مقياس التمكين النفسي". وللتحقق من صحة الفرض السابق إحصائياً تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد بطريقة إضافة وحذف المتغيرات تدريجياً *Stepwise Regression Analysis Multiple* حيث يقوم على إدخال المتغيرات المستقلة متغيراً متغيراً على أساس ارتباطها بالمتغير التابع حيث يختار في كل خطوة أعلى المتغيرات المستقلة تأثيراً وارتباطاً بالمتغير التابع بعد حذف أثر ارتباطها بالمتغيرات المستقلة الأخرى. ولتعرف المعنوية الكلية لنموذج الانحدار تم إجراء *F-Test* لدى العينة الكلية، والجدول (٢٤) يوضح قيم (*F*) لمعرفة دلالة التنبؤ.

جدول (٢٤) نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة إمكانية التنبؤ بالابتكار الانفعالي بمعلومية درجات أبعاد التمكين النفسي (ن=٥٥٦)

Beta	R	R ²	F-Test		T-Test		B	المتغير المستقل
			مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
-	٠.٩٣٠	٠.٨٦٥	٠.٠١	١١٩٦.٥١٣	٠.٠١	٣.٩٥٥	٧.٢٠٥	المقدار الثابت
٠.٣٥٨					٠.٠١	١١.٤٦	٢.١٦٥	الكفاءة
٠.٤١٤					٠.٠١	١٦.٩٤٧	١.٨٩٥	الاستقلالية
٠.٢٧٩					٠.٠١	١٢.٠٨	١.١٠٣	المعنى

يتضح من الجدول (٢٤) أن قيمة (*F*) لمعرفة إمكانية التنبؤ بالابتكار الانفعالي بمعلومية كل من الكفاءة والاستقلالية والمعنى (١١٩٦.٥١٣) وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وهذا يعنى رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالابتكار الانفعالي بمعلومية كل من: الكفاءة والاستقلالية والمعنى لدى المشاركين، وكان أكثر المتغيرات تأثيراً (الكفاءة والاستقلالية والمعنى) على الترتيب، وتفسر المتغيرات مجتمعة ٨٦.٥% من التباين الكلي للابتكار الانفعالي لدى أفراد العينة الكلية، وتعد هذه النسبة جيدة، مما يؤكد إسهام أبعاد التمكين النفسي (الكفاءة والاستقلالية والمعنى) فى الابتكار الإنفعالي. ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤية الدالة على التنبؤ كالتالي:

درجة الابتكار الانفعالي = قيمة الثابت + (قيمة بيتا) × متغيرات البحث
 درجة الابتكار الانفعالي = ٧.٢٠٥ قيمة الثابت + (٢.١٦٥) × الكفاءة +
 (١.٨٩٥) × الاستقلالية + (١.١٠٣) × المعنى

وهذا يعنى قبول الفرض السابق، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: Averill, 1999; Cekmecelioglu and Ozbag, 2014; Jafri, 2018; Moltafet, 1999; et al. 2018; Spreitzer et al. 1999) ويفسر الباحث التنبؤ بالابتكار الانفعالي بمعلومية كل من الكفاءة والاستقلالية والمعنى إلى الآثار الإيجابية لكل من (الكفاءة والاستقلالية والمعنى) في الابتكار الانفعالي؛ فشعور الفرد بالكفاءة والقدرة على أداء مهامهم الوظيفية بفاعلية وثقة، وحرية التصرف والاستقلالية في اتخاذ القرار يحسن من مستوى السلوك الابتكاري بصفة عامة والابتكار الانفعالي بصفة خاصة، وعندما يشعر الفرد بأهمية وقيمة ما يفعله، وأن عمله له معنى يكون علي استعداد لبذل جهد مضاعف لأداء عمله بمهارة وإبداع، ولديه القدرة على إنتاج استجابات انفعالية غير معتادة؛ فالاستجابة الانفعالية في بيئة التمكين النفسي تتميز بأنها متكيفة وذات قيمة وفائدة للفرد والمجتمع، فهي تراعي المصلحة العامة بناء على ولاءه التنظيمي النابع من التمكين النفسي. كما أن الابتكار الانفعالي يرتبط إيجاباً ببيئة العمل الديمقراطية ويرتبط سلباً ببيئة العمل الاستبدادية (فالاستقلالية والكفاءة والمعنى) من سمات البيئة الديمقراطية كما أوضح Averill (1999) أن الابتكار الانفعالي يرتبط سلباً بالاستبداد. وأكد (Spreitzer et al. 1999) أن إن الحرية والاستقلالية في اتخاذ القرار يحسن من مستوى السلوك الإبداعي للعاملين. وأوضح (Moltafet, et al. 2018) أن الاستقلالية والكفاءة والأنماط المعتدلة (نمط الدفء والديمقراطية) يحسن من مستوى الابتكار الانفعالي. وأما عدم وضوح أثر بُعد (الأثر) في التنبؤ بالابتكار الانفعالي فيرجعه الباحث إلى أن كثيراً من المعلمين والمعلمات لا يرى أثر عمله بصورة مباشرة وملحوظة وعاجلة.

نتيجة الفرض التاسع: ونصه "لا يمكن التنبؤ بأساليب اتخاذ القرار بمعلومية درجات معلمى الأزهر الشريف على مقياس التمكين النفسي". وللتحقق من صحة

الفرض السابق إحصائياً قام الباحث بإجراء تحليل الانحدار المتعدد بطريقة إضافة وحذف المتغيرات تدريجياً أيضاً، ولتعرف المعنوية الكلية لنموذج الانحدار تم إجراء F-Test لدى المشاركين، والجدول (٢٥) يوضح قيم (F) لمعرفة دلالة التنبؤ.

- بالنسبة للأسلوب العقلاني:

جدول (٢٥) نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة إمكانية التنبؤ
بالأسلوب العقلاني بمعلومية درجات أبعاد التمكين النفسي (ن=٥٥٦)

Beta	R	R ²	F-Test		T-Test		B	المتغير المستقل
			مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
-					٠.٠١	٢١.٢٩٤	١٠.٧٧٣	المقدار الثابت
٠.٥٢١	٠.٦١٧	٠.٣٨١	٠.٠١	١٧٣.١٠١	٠.٠١	١٠.٦٧٤	٠.٤٠٩	الكفاءة
٠.١٢٤					٠.٠١	٢.٥٣٣	٠.٠٦٣	المعنى

يتضح من الجدول (٢٥) أن قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بالأسلوب العقلاني بمعلومية كل من الكفاءة والمعنى (١٧٣.١٠١) وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وهذا يشير إلى إمكانية التنبؤ بالأسلوب العقلاني بمعلومية كل من: الكفاءة والمعنى لدى المشاركين فى الدراسة الأساسية، وكان أكثر المتغيرات تأثيراً (الكفاءة، والمعنى) على الترتيب، وتفسر المتغيرات مجتمعة ٣٨.١% من التباين الكلي للأسلوب العقلاني لدى أفراد العينة الكلية، وتعد هذه النسبة مقبولة، مما يؤكد إسهام أبعاد التمكين النفسي (الكفاءة والمعنى) فى الأسلوب العقلاني. ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤية الدالة على التنبؤ كالتالي:

$$\text{درجة الأسلوب العقلاني} = \text{قيمة الثابت} + (\text{قيمة بيتا}) \times \text{متغيرات البحث}$$

$$\text{درجة الأسلوب العقلاني} = ١٠.٧٧٣ + \text{قيمة الثابت} + (٠.٤٠٩) \times \text{الكفاءة} + (٠.٠٦٣) \times \text{المعنى}$$

-وبالنسبة للأسلوب الحدسي:

جدول (٢٦) نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة إمكانية التنبؤ
بالأسلوب الحدسي بمعلومية درجات أبعاد التمكين النفسي (ن=٥٥٦)

Beta	R	R ²	F-Test		T-Test		B	المتغير المستقل
			مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
-	٠.٦٧٠	٠.٤٤٩	٠.٠١	٢٢٩.٢٢٠	٠.٠١	٢١.٢٩٤	٤.٢٣٠	المقدار الثابت
٠.٤١٦					٠.٠١	١٠.٦٧٤	٠.٣٨١	الاستقلالية
٠.٢٩٦					٠.٠١	٢.٥٣٣	٠.٣٥٨	الكفاءة

يتضح من الجدول (٢٦) أن قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بالأسلوب
الحدسي بمعلومية كل من الاستقلالية والكفاءة (٢٢٩.٢٢٠) وهي قيمة دالة
إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وهذا يشير إلى إمكانية التنبؤ بالأسلوب الحدسي
بمعلومية كل من: الاستقلالية والكفاءة لدى المشاركين في الدراسة، وكان أكثر
المتغيرات تأثيراً (الاستقلالية والكفاءة) على الترتيب، وتفسر المتغيرات مجتمعة
٤٤.٩% من التباين الكلي للأسلوب الحدسي لدى أفراد العينة الكلية، وتعد هذه
النسبة مقبولة، مما يؤكد إسهام أبعاد التمكين النفسي (الاستقلالية والكفاءة) في
الأسلوب الحدسي. ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤية الدالة على التنبؤ
كالتالي:

$$\text{درجة الأسلوب الحدسي} = \text{قيمة الثابت} + (\text{قيمة بيتا}) \times \text{متغيرات البحث}$$

$$\text{درجة الأسلوب الحدسي} = ٤.٢٣٠ + \text{قيمة الثابت} + (٠.٣٨١) \times \text{الاستقلالية} + (٠.٣٥٨) \times \text{الكفاءة}.$$

- وبالنسبة للأسلوب الإجمالي:

جدول (٢٧) نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة إمكانية التنبؤ
بالأسلوب الإجمالي بمعلومية درجات أبعاد التمكين النفسي (ن=٥٥٦)

Beta	R	R ²	F-Test		T-Test		B	المتغير المستقل
			مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
-	٠.٤٠٦	٠.١٦٥	٠.٠١	١٢.٩٣٥	٠.٠١	٢٠.٤٣٢	١٧.٩١٧	المقدار الثابت
٠.١٥٩-					٠.٠٥	٢.٠٥٣-	٠.٠٧٨-	التأثير
٠.٢٥٦					٠.٠١	٤.١٣٩	٠.٢٩١	الكفاءة
٠.٢٢٥-					٠.٠٥	٢.٣٣٧-	٠.١٨٧-	الاستقلالية

يتضح من الجدول (٢٧) أن قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بالأسلوب الإجمالي بمعلومية كل من التأثير والكفاءة والاستقلالية (١٧.٩١٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وهذا يشير إلى إمكانية التنبؤ السلبي بالأسلوب الإجمالي بمعلومية كل من: التأثير والكفاءة والاستقلالية لدى المشاركين في الدراسة، وكان أكثر المتغيرات تأثيراً سلبياً (التأثير والكفاءة والاستقلالية) على الترتيب، وتفسر المتغيرات مجتمعة ١٦.٥% من التباين الكلي للأسلوب الإجمالي لدى أفراد العينة الكلية، وتعد هذه النسبة مقبولة، مما يؤكد إسهام أبعاد التمكين النفسي (التأثير والكفاءة والاستقلالية) في الأسلوب الإجمالي. ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤية الدالة على التنبؤ كالتالي:

درجة الأسلوب الإجمالي = قيمة الثابت + (قيمة بيتا) × متغيرات البحث
 درجة الأسلوب الإجمالي = ١٧.٩١٧ = قيمة الثابت + (٠.٠٧٨-) × التأثير +
 (٠.٢٩١) × الكفاءة + (٠.١٨٧-) × الاستقلالية
 - وبالنسبة للأسلوب الاعتمادي :

جدول (٢٨) نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة إمكانية التنبؤ
بالأسلوب الاعتمادي بمعلومية درجات أبعاد التمكين النفسي (ن=٥٥٦)

Beta	R	R ²	F-Test		T-Test		B	المتغير المستقل
			مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
-	٠.٣٢	٠.١٠٢	٠.٠١	٣٢.٠٧٠	٠.٠١	٢٢.٤٧	١٩.٠٦٢	المقدار الثابت

٠.٢٨٨				٠.٠١	٤.٦٤٢	٠.٣٢١	الكفاءة
٠.٤٨١-				٠.٠١	٧.٧٥-	٠.٤٠٦-	الاستقلالية

يتضح من الجدول (٢٨) أن قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بالأسلوب الاعتمادي بمعلومية كل من الكفاءة والاستقلالية (١٩.٠٦٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وهذا يشير إلى إمكانية التنبؤ السلبي بالأسلوب الاعتمادي بمعلومية كل من: الكفاءة والاستقلالية لدى المشاركين في الدراسة، وكان أكثر المتغيرات تأثيراً سلبياً (الكفاءة والاستقلالية) على الترتيب، وتفسر المتغيرات مجتمعة ١٠.٢% من التباين الكلي للأسلوب الاعتمادي لدى أفراد العينة الكلية، وتعد هذه النسبة مقبولة، مما يؤكد إسهام أبعاد التمكين النفسي (الكفاءة والاستقلالية) في الأسلوب الاعتمادي. ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤية الدالة على التنبؤ كالتالي: درجة الأسلوب الاعتمادي = قيمة الثابت + (قيمة بيتا) × متغيرات البحث

درجة الأسلوب الاعتمادي = ١٩.٠٦٢ قيمة الثابت + (٠.٣٢١) × الكفاءة + (٠.٤٠٦ × الاستقلالية - وبالنسبة للأسلوب التلقائي:

جدول (٢٩) نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة إمكانية التنبؤ بالأسلوب التلقائي بمعلومية درجات أبعاد التمكين النفسي (ن=٥٥٦)

Beta	R	R ²	F-Test		T-Test		B	المتغير المستقل
			مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
-					٠.٠١	١٥.٥٧٠	٩.٢٩٥	المقدار الثابت
٠.١٧١	٠.٥٧٠	٠.٣٢٥	٠.٠١	٩٠.١٦٢	٠.٠١	٢.٤٥١	٠.١٥٢	الكفاءة
٠.٢٦٤					٠.٠١	٤.٨٣٦	٠.١٧٧	الاستقلالية
٠.٢١٧					٠.٠١	٤.١٩٤	٠.١٢٥	المعنى

يتضح من الجدول (٢٩) أن قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بالأسلوب التلقائي بمعلومية كل من الكفاءة والاستقلالية (٩.٢٩٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وهذا يشير إلى إمكانية التنبؤ الإيجابي بالأسلوب التلقائي بمعلومية كل من: الكفاءة والاستقلالية والمعنى لدى المشاركين في الدراسة، وكان أكثر المتغيرات تأثيراً (الكفاءة والاستقلالية والمعنى) على الترتيب، وتفسر المتغيرات مجتمعة ٣٢.٥% من التباين الكلي للأسلوب التلقائي لدى أفراد العينة الكلية، وتعد هذه النسبة مقبولة، مما يؤكد إسهام أبعاد التمكين النفسي (الكفاءة

والاستقلالية والمعنى) فى الأسلوب التلقائي. ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤية الدالة على التنبؤ كالتالي: درجة الأسلوب التلقائي = قيمة الثابت + (قيمة بيتا) × متغيرات البحث

$$\text{درجة الأسلوب التلقائي} = 9.295 + (0.102) \times \text{الكفاءة} + (0.177) \times \text{الاستقلالية} + (0.125) \times \text{المعنى}$$

وهذا يعنى وهذا يعنى رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من : Batool et al, 2017; Devos, & Hulpia, 2014; Klecker & Loadman, 1998; Moran, 2015; Short and Greer (1997), ويفسر الباحث التنبؤ بالأسلوب العقلاني بمعلومية كل من الكفاءة والمعنى إلى الآثار الإيجابية لكل من (الكفاءة والمعنى) فى اتخاذ القرار بطريقة عقلانية؛ فالكفاءة واستشعار معنى وقيمة ما يقوم به المعلم فى المدرسة تجعله عقلياً عندما يقوم باتخاذ القرار، فيقوم بالبحث عن المعلومات وتنظيمها وفحصها والتحقق من صحتها. كما أن القرارات الصحيحة والعقلانية نتائج سمات الشخصية وقدراتها؛ فكلما شعر الفرد بالكفاءة ومغزى ما يعمل به شعر بتقدير ذاته ومن ثم أتم قراره بالعقلانية والصواب، وهذا ما أكدته كل من (Batool et al. 2017; Thunholm, 2004) أن تقدير الذات وهى من صفات ذوى التمكين النفسي المرتفع يرتبط إيجاباً بالأسلوب العقلاني. ويفسر الباحث التنبؤ بالأسلوب الحدسي بمعلومية كل من الاستقلالية والكفاءة إلى الآثار الإيجابية لكل من (الاستقلالية والكفاءة) فى اتخاذ القرار بطريقة حدسية؛ فكلما زادت حرية التصرف والاستقلالية لدى المعلم، وشعر بكفاءته فى أداء عمله كلما تحسنت لديه ملكة الاجتهاد وإصدار الأحكام وحرية التصرف، وكانت فرصته فى اتخاذ القرار بأسلوب حدسي أكثر؛ خاصة فى المواقف العاجلة والمهمة التى لا تتاح فيها استكشاف البدائل والتقييم المنطقي لها، فتراه يعتمد على حسه الداخلى وانطباعاته دون خوف أو تردد؛ لما اكتسبه من ثقة بالنفس وحرية وكفاءة من خلال التمكين النفسي. وأوضح (Batool et al. 2017). أنه كلما كان الأفراد أكثر استقلالية فى اختياراتهم فإنهم يستطيعون اتخاذ قرارات مهمة جداً. ويفسر الباحث التنبؤ السلبي بالأسلوب الإجمامي بمعلومية كل من التأثير والكفاءة والاستقلالية إلى الآثار الإيجابية لكل من (التأثير والكفاءة والاستقلالية) فى تجنب الأسلوب الإجمامي عند اتخاذ القرار

؛ فكلما شعر المعلم بقوة تأثيره في طلابه والمجتمع المحيط به، وكلما شعر بالكفاءة وكان أكثر استقلالية وحرية في عمله كلما أبتعد عن الأسلوب الاحكامي في اتخاذ قراراته؛ فهو يشعر بالمسؤولية الملقاة على كاهله وبالتالي يتصدى للمهام الموكلة إليه، ويتجنب الانسحاب عند اتخاذ القرار، كما أن أسلوب اتخاذ القرار الإحكامي يرتبط سلباً بخصائص الشخصية التي تتمتع بالاستقلالية وقوة التأثير والكفاءة؛ فالقرارات ما هي إلا ناتج لسمات الشخصية وقدراتها. ويفسر الباحث التنبؤ السلبي بالأسلوب الاعتمادي بمعلومية كل من الكفاءة والاستقلالية إلى الآثار الإيجابية لكل من (الكفاءة والاستقلالية) في تجنب السلوك الاعتمادي عند اتخاذ القرار؛ فكلما شعر المعلم بالكفاءة وكان أكثر استقلالية وحرية في عمله كلما أبتعد عن الأسلوب الاعتمادي في اتخاذ قراراته؛ فالكفاءة والاستقلالية تنمي تحمل المسؤولية والثقة بالنفس، ومن ثم يتجنب الفرد الاعتماد على الآخرين، وأوضح (Ferrari, 1994) إلى وجود معامل ارتباط دال بين تقدير الذات المنخفض وكل من الاعتمادية والسلوك التجنبي. وذكر (Baiocco, et al. (2009 وجود علاقة ارتباطية دالة بين الأسلوب الاعتمادي والتجنبي وبين مركز التحكم الخارجي. وبالتالي يرتبط أسلوب اتخاذ القرار الاعتمادي سلباً بخصائص الشخصية التي تتمتع بالكفاءة والاستقلالية. ويفسر الباحث التنبؤ بالأسلوب التلقائي بمعلومية كل من الكفاءة والاستقلالية والمعنى إلى الآثار الإيجابية لكل من (الكفاءة والاستقلالية والمعنى) في اتخاذ القرار بطريقة تلقائية؛ فكلما شعر المعلم بالكفاءة، وزادت حرية التصرف والاستقلالية لديه، وكلما شعر بقيمة ومعزى ما يقوم به من أعمال كلما تحسنت لديه ملكة الاجتهاد وإصدار الأحكام وحرية التصرف، وكانت فرصته في اتخاذ القرار بأسلوب تلقائي في المواقف التي تتطلب السرعة أكثر؛ خاصة في المواقف العاجلة والمهمة، فتراه يأخذ قراراته فيها بسرعة دون خوف أو تردد؛ لما اكتسبه من خبرة وكفاءة وثقة بالنفس وحرية. وهذا ما أكدته كل من (Baumeister et al., 2003) أنه كلما ارتفع تقدير الذات عند الفرد كلما كان ساعده ذلك على اتخاذ القرارات المناسبة.

توصيات:

- العمل على مشاركة المعلمين في صنع القرار وعدم تهميشهم، والعمل على مشاركتهم في مناقشة القضايا والمشكلات التعليمية من خلال الدورات التدريبية وورش العمل دون إقصاء لفئة منهم.

- لفت أنظار المسؤولين عن التعليم بالأزهر الشريف إلى ضرورة تعزيز مفهوم التمكين النفسي للمعلمين من خلال تهيئة بيئة عمل مناسبة تسمح للمعلم بالاستقلالية في اتخاذ قراراته، وتنمية شعوره بالولاء التنظيمي للمؤسسة التي يعمل بها.
- حث القائمين على التخطيط والسياسات التعليمية بالأزهر الشريف بتنمية التمكين النفسي لدى المعلمين من خلال البرامج التدريبية والتعليمية والإرشادية.
- إقامة الدورات التدريبية وورش العمل للمعلمين لتنمية قدراتهم على الابتكار الإنفعالي واتخاذ القرار بأسلوب علمي صحيح.
- إجراء المزيد من البحوث التي تسهم في تنمية التمكين النفسي والابتكار الإنفعالي وأساليب اتخاذ القرار لدى معلمي الأزهر الشريف.

بحوث مقترحة:

- أثر برنامج تدريبي قائم على التمكين النفسي في تنمية الابتكار الإنفعالي وأساليب اتخاذ القرار لدى معلمي الأزهر الشريف.
- البنية العاملية للتمكين النفسي لدى معلمي الأزهر الشريف.
- التمكين النفسي وعلاقته بالابتكار الإنفعالي وأساليب اتخاذ القرار لدى طلاب الجامعة.
- نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي والابتكار الإنفعالي وأساليب اتخاذ القرار لدى المعلمين.
- التمكين النفسي كمنبئ بالاندماج الأكاديمي ومهارات اتخاذ القرار لدى طلاب الجامعة.

المراجع

أولاً- المراجع العربية:

أبو طعمة، ناديا؛ وعاشور، محمد (٢٠١٦). دور مديري المدارس الحكومية داخل الخط الأحمر في تمكين المعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية من وجهة نظر المعلمين. *المجلة الأردنية فى العلوم التربوية*، ١٢ (٢)، ٢٥٥ - ٢٦٧.

الأمين، محمد السيد؛ وإسماعيل، هويدا عبد الجميد؛ والحاروني، إيمان حسن (٢٠١٠). الذكاء الإنفعالي وعلاقته بمحددات الكفاءة المهنية في ضوء معايير الجودة لمعلمي التربية الرياضية. *المؤتمر العلمي الدولي الثالث عشر (التربية البدنية والرياضة - تحديات الألفية الثالثة)*، كلية التربية الرياضية *الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان*، ٥، ٢٤٣ - ٢٩٠.

البحيري، محمد رزق (٢٠١٢). النموذج البنائي لعلاقة الإبداع الوجداني ببعض المتغيرات لدى الأطفال ذوي صعوبات التعلم الاجتماعي. *دراسات عربية في علم النفس*، ١١ (٣)، ٣٦٥ - ٤١٧.

جولمان، دانيال (٢٠٠٥). *نكاء المشاعر*. ترجمة هشام الحناوي، القاهرة: هلا للنشر والتوزيع.

الحراشنة، محمد؛ والهيبي، صلاح الدين (٢٠٠٦). أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كما يراه العاملون في شركة الإتصالات الأردنية: دراسة ميدانية. *دراسات العلوم الإدارية*، ٣٣ (٢)، ٢٤٠ - ٢٦٦.

حسين، عواطف (٢٠٠٧). الإبداع الانفعالي وعلاقته بالمهارات المعرفية والحاجة للتقييم لدى الشباب الجامعي. *مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق*، (٥٦)، ١٤٣ - ١٩٩.

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.

حليم، شيري مسعد (٢٠١٧). التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي. *دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق*، ٩٥ (١)، ٥٧ - ١١٨.

خشبة؛ فاطمة السيد؛ والبدوي، عفاف سعيد (٢٠١٨). مستوى التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم وعلاقته بالذكاء الروحي والتفكير الابتكاري لديهم. *مجلة كلية التربية، جامعة بنها*، ١٩ (١١٦)، ٢٠٨-٣٣٤.

خضر، عادل (٢٠١٠). البناء العاملي للإبداع الوجداني والذكاء الوجداني والسلوك الصفي العام لدى طلاب الصف الأول الثانوي. *دراسات نفسية، رابطة الإخصائيين النفسيين المصريين (رأزم)*، ٢٠ (٦٧)، ١٦٥-٢٢١.

خليفة، مي السيد؛ وشهاب، لبنى محمود (٢٠١٥). الإسهام النسبي للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في التمكين النفسي والالتزام الوجداني للمعلمين. *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*، ٢١ (٣)، ٤١١-٤٨٤.

الدغيم، محمد دغيم؛ والعجمي، سند عبد الله (٢٠١٨). أساليب اتخاذ القرار وعلاقتها بسلوك التسويق لدى عينة من شاغلي الوظائف الاشرافية فى القطاع الحكومى بدولة الكويت. *مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت*، ٤٦(١)، ٥٧-٨٠.

سعادة، سامح أحمد (٢٠١٢). تمييز الإبتكار الإنفعالي عن الإبتكار المعرفي والذكاء الإنفعالي لدى الشباب من الجنسين. *مجلة كلية التربية، جامعة طنطا*، ٤٦(١)، ١٢٩-١٨٥.

السميرى، نجاح عواد (٢٠١٧). الثقة بالنفس كمتغير وسيط فى العلاقة بين التمكين النفسى والاحتراق الوظيفي. *مجلة الجامع فى الدراسات النفسية والعلوم التربوية*، ٥ (١)، ١٧٨-٢٠٤.

السيد، عبدالمنعم عبدالله (٢٠١٢). أساليب اتخاذ القرار لدى المراهقين والراشدين وعلاقتها بالعوامل الكبرى للشخصية والصلابة النفسية والإحساس بالكفاءة الذاتية. *مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية*، ٢٢ (٢)، ١١٥-١٧٣.

شاهين، صابر صادق (٢٠١٥). التمكين النفسى والاحتراق النفسى المهني لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة*، ٢(١)، ١-٤٥.

- شراب، نبيلة عبد الرؤوف (٢٠١١). أساليب اتخاذ القرار وعلاقتها بالصلاية الأكاديمية لدى طلاب الجامعة. *مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس،* (٢٨)، ٤٢٢ - ٤٥٠.
- شعبان، عرفات صلاح (٢٠١٣). تنظيم الذات كمنبئ بأساليب اتخاذ القرار لدى المديرين. *دراسات نفسية، رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية (رأى)* (٢٣)، (٤)، ٣٧٧ - ٤١٦.
- الشويقي، أبو زيد سعيد (٢٠٠٨). الابتكارية الانفعالية لدى عينة من طلاب الجامعة وعلاقتها بكل من الالكسيثيميا والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية. *دراسات نفسية، رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية (رأى)* (١٨)، (٦١)، ٤٣ - ٨٤.
- عبد العزيز، ناصر؛ والمغربي، محمد (٢٠٠٩). المحددات الانفعالية لبعض العمليات المعرفية لطلاب كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. *دراسات نفسية، رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية (رأى)* (١٩)، (٦٣)، ٢٦١ - ٣١٧.
- مصطفى، منال محمود؛ وطفه، منال عبد النعيم (٢٠١٥). مناصرة الذات وتصورات الطالبات للفصول الدراسية العادلة كمتغيرات تنبؤية بالتمكين النفسي لطالبات الجامعة، *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر،* ٢ (١٦٢)، ١١ - ٨٢.
- مونس، خالد (٢٠١٩). تقدير الذات وعلاقته بالابتكار الانفعالي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في قطاع غزة، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*، (٦)، ٣٣ - ٩٦٢.
- النجار، حسني زكريا (٢٠١٤). النموذج البنائي للعلاقة بين الإبداع الانفعالي وفعالية الذات الانفعالية ومهارات اتخاذ القرار لدى طلاب الجامعة. *مجلة كلية التربية، جامعة بنها،* ٢٥ (٩٨)، ١٠١ - ١٤٤.
- النجار، حسني زكريا (٢٠١٨). الاسهام النسبي لاساليب اتخاذ القرار والمرونة المعرفية وفعالية الذات الاجتماعية فى التنبؤ بالحكمة لدى طلبة الجامعة. *مجلة كلية التربية، جامعة بنها،* ٢٩ (١١٣)، ٥٣٧ - ٦٠١.
- النرش، هشام إبراهيم؛ وأبوالعينين، إيمان سعيد (٢٠١٤). الإسهام النسبي لكل من التفكير البنائي والذكاء العام وعوامل الشخصية الخمسة الكبرى في القدرة

على اتخاذ القرار لدى معلمي التعليم العام. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، ١٦١ (٣)، ٧٩٣ - ٨٥٥.

النواجحة، زهير عبد الحميد (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، ٤ (١٥)، ٢٨٣ - ٣١٦.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

- Aksel, A.; Serinkan, A.; & BilalAksoy, M. (2013). Assesment of teacher's Perceptions of Organizational Citizenship behaviors Psychological Empowerment: An Empirical Analysis in Turkey. *Procedia - Social and behavioral Sciences*, 89, 69- 73.
- Arogundade, O.; & Arogundade, A. (2015). Psychological Empowerment in the Workplace: Implications for Employees' Career Satisfaction. *North American Journal of Psychology*, (1), 27-36.
- 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.
- Averill, J. (1999). Individual differences in emotional creativity: Structure and Correlates. *Journal of Personality*. 67 (2), 331 —371.
- Averill, J. (2001). The rhetoric of emotion, with a note on what makes great literature great. *Empirical studies of the arts*, (19), 5 —26.
- Averill, J. (2005). Emotion as mediators and as products creative activity. In J. Kaufman & J. Baer (Eds.) *Creativity across domains faces of the muse*, (225 — 243,), Mahwah, N J: Erlbaum.
- Averill, J; & Thomas-Knowles, C. (1991). Emotional creativity. In K. T. Strongman (Eds.) *International Review of studies on Emotion*, (1), (269 —299), London: Wily

- Averill, J.; Chon, K; & Hahn, D. (2001). Emotions and creativity, east and west. *Asian Journal of Social Psychology*, (4), 165-183.
- Baiocco, R.; Laghi, F.; & Dalessio, M. (2009). Decision-making style among adolescents: Relationship with sensation seeking and locus of control. *Journal of Adolescence*, (32), 963-976.
- Barber, L. (2005). *Decision Making Styles Associated with Adolescent Risk Taking Behavior*. A Senior Honors Thesis, Ohio University. Undergraduate College. 1-32.
- Baron, R.; & Ward, T. (2004). Expanding entrepreneurial cognition's toolbox: Potential contributions from the field of cognitive science. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28 (6), 553-573.
- Batool, N.; Naveed Riaz, M.; Akram Riaz, M. & Akhtar, M. (2017). Self-related factors and decision making styles among early adults. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 67 (5), 731-734.
- 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
- Baumeister, R.; Campell, J.; Krueger, J.; & Vohs, K. (2003). Does high self esteem cause better performance, interpersonal success, happiness or healthier lifestyles? *Psychological Science in The Public Interst*4, (1), 1- 44.
- Bryant, P. (2006). *The role of self-regulation in decision making by entrepreneurs*. PhD., Macquarie Graduate School of Management, Macquarie University, Sydney, Australia.
- Busenitz, L.; West, G.; Shepherd, D.; Nelson, T.; Chandler, G.; & Zacharakis, A. (2003). Entrepreneurship research in emergence: Past trends and future directions. *Journal of Management*, 29 (3), 285-308.

- Cekmecelioglu, H.; and Ozbag, G. (2014). Linking Psychological Empowerment, Individual Creativity and Firm Innovativeness: A Research on Turkish Manufacturing Industry. *Business Management Dynamics*, 3, (10), 01-13.
- Chang, C.; & Hsieh, T. (2012). The Impact of Perceived organizational Support and Psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190.
- Cleary, T.; & Zimmerman, B. (2004). Self-regulation empowerment program: A school-based program to enhance self- egulated and self-motivated cycles of student learning. *Psychology in the Schools*, 41(5), 537-550.
Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/62017908?accountid=44936>
- Cyboran, L. (2005). The Influence of Reflection on Employee Psychological Empowerment: Report of an Exploratory Workplace Field Study. *Performance Improvement Quarterly* ,18 (4), 37-49.
- Dai, Y.; Tan, X.; Marathe, D.; Valtcheva, A.; Pruzek, M.; & Shen, J. (2012). Influences of social and educational environments on creativity during adolescence: Does SES matter? *Creativity Research Journal*, 24(2-3), 191-199.
- Devos, G.; Tuytens, M.; & Hulpia, H. (2014). Teachers' organizational commitment: Examining the mediating effects of distributed leadership. *American Journal of Education*, 120, 205-231.
- Dimitriade , S. & Marouda,T. (2007). Internal service climate and psychological empowerment among public employees An exploratory study in Greece,

- Transforming Government: People, Process and Policy.***
1(4), 377- 400.
- Durrah, O.; khmour, N.; Al-Abbadi, S.; & Saif, F. (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.
- Fernandez-Berrocal, P.; Cabello, R.; Castillo, R.; Extremera, N. (2012). Gender differences in emotional intelligence: the mediating effect of age. ***Behavioral Psychology / Psicología Conductual***, 20 (1), 77- 89.
- Ferrari, J. (1994). Dysfunctional procrastination and its relationship with self – esteem, interpersonal dependency, and self defeating behaviors. ***Personality Individual Difference***, 17 (5), 673- 679.
- Fordyce, M. (1998). *The psychology of happiness*. New York: Guilford.
- Franken, I.; & Muris, P. (2005). Individual differences in decision-making. ***Journal of Individual Differences***. Vol.39,991-998.
- Gallotti, K.; Cincir, E.; Altenbaumer, H.; Greetz, H.; Rupp, A.; & Woulfe, J. (2006). Decision-making styles in a real - life decision: Choosing a college major. ***Journal of Individual Differences***, (41),629-639.
- Gambetti, E.; Bensi, L; &Tonetti, L. (2008). A contribution to Italian validation of the General Decision-Making Style Inventory. ***Journal of Individual Differences***, (44), 842-852.
- Garnefski, N.; Kommer, T.; Kraaij, V.; Teerds, J.; Legerstee, J; & Onstein, E. (2002). The relationship between cognitive emotion regulation strategies and emotional problems: Comparison between a Clinical and a Non-Clinical sample. ***European Journal of Personality***, (16),403-420.

- Gati, I.; Landman, S.; Davidovitch, S.; Peretz, L.; & Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 277-291.
- Gordon, J., & Turner, K. (2004). The empowerment principle: Casualties of two schools' failure to grasp the nettle. *Health Education*, 104 (4), 226-240. Retrieved from <http://searchproquest.com/docview/61924299?accountid=44936>
- Hosseini, H.; Etebarian A.; Zamani, N. (2013). The Relationship between Employees Style of thinking styles and Decision Making styles. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 15(1), 152- 161.
- Itamar, G.; Shiri, L.; Shlomit, D.; Lisa, A.; & Reuma, G. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, (76), 277-291.
- Ivcevic, Z.; Brackett, M.; & Mayer, J. (2007). Emotional intelligence and emotional creativity. *Journal of Personality*, 75(2), 199 —236.
- Jafri, M. (2018). Moderating Role of Job Autonomy and Supervisor Support in Trait Emotional Intelligence and Employee Creativity Relationship ,First Published ,22(3) <https://doi.org.sdl.idm.oclc.org/10.1177/0972262918785960>
- Javed, B.; Arif Khan, A.; Bashir, S. & Arjoon, S. (2017). Impact of ethical leadership on creativity: the role of psychological empowerment. *Journal Current Issues in Tourism* , 8 (20) , 839-851.
- Jennifer. G. & James. R. (1996). Individual differences in emotional creativity as manifested in words and pictures. *Creativity Research Journal*, 9 (4), 327 - 337.

- Kleckler, B. J., & Loadman, W. E. (1998). Defining and measuring the dimensions of teacher empowerment in restructuring public schools. *Academic Journal Article Education*, 118(3), 358-370.
- Knight - Turvey, N. (2006). Influencing Employee Innovation Through Structural Empowerment Initiatives: The need to Feel Empowered. *Entrepreneurship Theory and practice*, 313 – 324.
- Kokkwang, L. (1995). The relationship between emotional creativity and interpersonal style (creativity). *Dissertation Abstracts International*, 57(02B), 1488.
- Langley, A. (2000). Emotional intelligence - a new evaluation for management development? *Career Development International*, 5(3), 177-183.
- Mau, C. (2000). Cultural differences in career decisionmaking styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 365-368.
- Moltafet, G.; Firoozabadi, S.; & Pour-Raisi, A. (2018). Parenting Style, Basic Psychological Needs, and Emotional Creativity: A Path Analysis. *Creativity Research Journal*, (30) 2, 187- 194.
- Moran, K. A. (2015). *Teacher empowerment: School administrators leading teachers to lead*, Unpublished Doctoral Dissertation, Youngstown State University.
- Nezhdyan, F.; & Abdi, B. (2010). Factor Structure of Emotional Creativity Inventory (ECI-Averill, 1999) Among Iranian Undergraduate students in Tehran Universities. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (5), 1442 -1446.
- Oladipo, S. (2009). Psychological Empowerment and Development. *Edo Journal of Counseling*, 2(1), 119-126.
- Olcuma, D. & Titrekb, O. (2015). The Effect of School Administrators' Decision-Making Styles on Teacher Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (197), 1936-1946.

- Ozaralh, N. (2015). Linking empowering leader to creativity: the moderating role of psychological (felt) empowerment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 366 - 376.
- Parker, A.; Debruine, W.; & Fischhoff, B. (2007). Maximizes versus satisfiers: Decision-making styles, competence, and outcomes. *Judgment and Decision Making*, 2 (6), 342- 350.
- Polat, Ş.; Kutlu, L.; Ay, Fatma; P, Sevim; E, & Habibe, A.(2019). Decision-making styles, anxiety levels, and critical thinking levels of nurses. *Japan Journal of Nursing Science*,16(3), 309-321.
- Quinones, M.; Broeck, A.; & Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, (29),127-134.
- Salo, I.; & Allwood, C. (2001). Decision-making styles, stress and gender among investigators. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 34 (1), 97-119.
- Scott, S.; & Bruce, R. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818-831.
- Short, P.; & Greer, J. (1997). *Leadership in empowered schools*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Singh, K.; & Kaur, S. (2019). Psychological Empowerment of Teachers: Development and Validation of Multi-dimensional scale. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 7, (65),340-343.
- Singh, R. & Greenhaus, J. (2004). The relation between decision-making strategies and person-job fit: A study of

- job changer. *Journal of Vocational Behavior*, (64), 198-221.
- Soheila, K.; & Parviz, A. (2019). Relationship between Emotional Regulation, Resiliency and Self-Efficacy with Emotional Creativity of Painting Artists in Ahwaz, *Salamat Ijtimai (Community Health)*, 6(2), 2423-4702
- Soroa, G.; Gorostiaga, A.; Aritzeta, A.; Aitor, A.; & Balluerka, N. (2015). A Shortened Spanish Version of the Emotional Creativity Inventory (the ECI-S). *Creativity Research Journal*, (27) 2, 232-239.
- Spreitzer, G., & Mishra, A. (1999). Giving up control without Losing control. *Group & organization management*, 24 (2), 155 – 187.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in workplace: dimensions, measurement and validation. *Academy of Management journal*, 38(5), 1442- 1465.
- Thunholm, P. (2004). Decision-making styles: habit, style or both? *Journal of Individual Differences*, 36(4), 931-944.
- Tindowen, D. (2019). Influence of Empowerment on Teachers' Organizational Behaviors. *European Journal of Educational Research*, 8(2), 617-631.
- Yilmaz, O. (2015). Revisiting the impact of perceived empowerment on job performance; results from front-line employees. *TURIZAM*, 19(1), 34- 46.
- Zhang, X.; & Bartol, K. (2010). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, And Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 112.
- Zorlu, O.; Avan, A.; & Baytok. A. (2019). The Effect of Servant Leadership on Psychological Empowerment and Organizational Identification. *Journal of Business Research-Turk*, 11 (1), 293-309.