ISSN: 2706-6495

قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان

Measuring the impact of administrative creativity on the job performance of employees of the Ministry of Labor in the Sultanate of Oman.

الباحث/ محمد بن سالم الهديفي

طالب دكتوراه، تخصص الإدارة، جامعة ابن زهر، أكادير، المملكة المغربية

Email: mohammed0311@yahoo.com

الأستاذ الدكتور/ عمر العميلي

أستاذ بجامعة ابن زهر، أكادير، المملكة المغربية

Email: o.elamili@uiz.ac.ma

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف والتعرف على أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان. وتأتي أهمية هذه الدراسة؛ لتسلط الضوء في الكشف والتعرف على أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان من خلال قياس استجابات أفراد عينة الدراسة. وعلى ضوء ما تقدم يمكن بلورة مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس الآتي: ما مدى تأثير الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان؟ ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واختيرت الاستبانة كوسيلة أساسية في جمع البيانات، ووُزّعت (337) استبانة بطريقة عشوائية على عينة الدراسة من مختلف التقسيمات الإدارية بالوزارة بنسبة (12.4%) من مجتمع الدراسة، ومن أجل تحليل البيانات واستخراج النتائج في أشكال وتقارير إحصائية ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة، تم الاستعانة ببرنامج (SPSS) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وبرنامج (Smart PLS). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن جميع أبعاد الإبداع الإداري السبعة لها تأثير كلي، وجزئي على أبعاد الأداء الوظيفي الثلاثة، وكانت أقوى العلاقات مع عنصر القدرة على التحليل، التي أثبتت تأثيرها الإيجابي على جميع أبعاد الأداء الوظيفي: القدرات، وإدراك الدور، والجهد.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري، الأداء الوظيفي، وزارة العمل.

ISSN: 2706-6495

Measuring the impact of administrative creativity on the job performance of employees of the Ministry of Labor in the Sultanate of Oman.

Abstract:

The current study aimed to detect and identify the impact of administrative creativity on the job performance of employees of the Ministry of Labor in the Sultanate of Oman. The importance of this study comes; To shed light on the detection and identification of the impact of administrative creativity on the job performance of the employees of the Ministry of Labor in the Sultanate of Oman by measuring the responses of the study sample members. In light of the foregoing, the problem of the study can be formulated by the following main question: What is the impact of administrative creativity on the job performance of the employees of the Ministry of Labor in the Sultanate of Oman?. The study has followed the descriptive analytical approach in order to achieve its objectives, and the questionnaire was selected as an essential means of data collection. (337) questionnaires were randomly distributed to the sample of the study from various administrative divisions of the Ministry at 12.4% of the study community. In order to analyze the data and extract the results in valuable statistical forms and reports, and indicators that support the subject of the study, (SPSS) program has been used as a statistical package for social sciences and a smart PLS program. The results of the study found that all seven dimensions of administrative creativity have a holistic and partial impact on the three dimensions of job performance. The strongest relationships were with the element of ability to analyze, which has proven to have a positive impact on all dimensions of job performance: capabilities, role perception, and effort.

Keywords: Administrative Creativity, Job Performance, Ministry of Labor.

المقدمة:

تواجه العديد من المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها ومهامها مجموعة من التحديات التي تعرقل المنظمات في تحقيق أهدافها وعملياتها وأداء موظفيها، ومن أجل تحقيق الازدهار في البيئات المتنافسة والمضطربة؛ اتجهت العديد من المنظمات إلى الاعتماد والتركيز على مواردها البشرية، وتطوير قدرات الموظفين، وتأهيلهم، وتزويدهم بالمهارات والسلوكيات التي تدعم الإبداع والابتكار، للوصول إلى أفضل الممارسات في تقديم الخدمات وإنجاز الأعمال.

وانطلاقًا من الأهمية القصوى للعنصر البشري في المنظمات الحديثة، فقد نالت القسط الوافر من اهتمام الباحثين والخبراء في مجال إدارة الموارد البشرية؛ انطلاقًا من قناعتهم بالمكانة التي يحتلها العنصر البشري داخل المنظمة، كونها أحد العناصر الأساسية لنجاح المنظمة، بل يمكن القول: إن الموارد البشرية هي المحدد الأساسي للنجاح.

ولقد أصبح الإبداع الإداري أحد المتطلبات الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات، وهو المعيار الذي يحكم على بعض المنظمات بالبقاء والثبات، وهو شرط أساسي للسعي إلى التميز، تناغمًا مع المستجدات المحلية والدولية من الأهداف والسياسات الجديدة.

هذا وقد اتجهت العديد من المنظمات لإثراء الثقافة الإبداعية، وتنمية روح الابتكار والإبداع لدى موظفيها، من خلال تأسيس الحاضنات للمبتكرين والمبدعين والموهوبين، وتوفير جميع الظروف البيئية الداعمة لهم، وتدريبهم على السلوك والتفكير الإبداعي، لما في ذلك من أثر إيجابي في رفع معدلات توافد أصحاب المواهب والكفاءات التخصصية.

أما في الوطن العربي، فهناك حاجة ماسة للإبداع على مستوى الأفراد والجماعات والمنظمات، وفي شتى المجالات والميادين بهدف تحقيق التنمية الشاملة بجميع أبعادها والصمود في مواجهة التحديات الكبيرة، الداخلية منها والخارجية، ولتمكينه من صنع حضارة جديدة تعيد له مكانة الصدارة بين حضارات الأمم؛ إذ يوجد هناك قصور واضح في مجال الإبداع والابتكار بين الأفراد والمنظمات في الوطن العربي حاليًا.

ومن خلال البحث والمطالعة لمختلف المصادر والمراجع من قبل الباحثَينِ، فقد وجدا العديد من الدراسات والإحصائيات العالمية تتعلق بموضوع الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، ولكن للأسف لا يوجد سوى عدد بسيط من الدراسات في سلطنة عُمان، عليه أصبح من الواجب كباحثين دراسة هذا الموضوع بصورة متكاملة قدر الإمكان لإيجاد أفضل النتائج والحلول والاقتراحات التي قد تساهم بشكل إيجابي على مختلف المؤسسات والنهوض بها إلى أعلى المستويات، ومن هذا المنطلق، جاءت فكرة الدراسة لدى الباحثَينِ؛ لتسليط الضوء في الكشف والتعرف على أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تتعرض المنظمات إلى الكثير من العوائق التي تعرقل عملية الإبداع الإداري وتحد من استثمار العنصر البشري، أصحاب المواهب والأفكار الإبداعية، ولعل آلية التعرف على الشخصية الإبداعية ليس بالشيء اليسير، كما أن كيفية اكتشافها وتنميتها تعد إحدى المشكلات التي يتصدى لها علماء هذا العصر، ومن الأمور التي تسترعي الانتباه له، وكذلك افتقار المنظمات إلى مقياس يحدد طبيعة الشخصية الإبداعية لدى موظفيها مما يؤدي إلى صعوبة تشخيص العوامل المساعدة في نمو تلك القدرات، ويعد ذلك مشكلة مثيرة للاهتمام تسترعي تسليط الضوء عليها.

ومن خلال ما سبق تأتي أهمية هذه الدراسة؛ لتسلط الضوء في الكشف والتعرف على أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان من خلال قياس استجابات أفراد عينة الدراسة.

وعلى ضوء ما تقدم يمكن بلورة مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس الآتي: **ما مدى تأثير الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان؟**

ويتفرع عن هذا الإشكال أسئلة فرعية أخرى هي:

1. ما مدى تأثير عنصر الأصالة على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان؟
2. ما مدى تأثير عنصر الطلاقة على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان؟
3. ما مدى تأثير عنصر المرونة على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان؟
4. ما مدى تأثير عنصر المخاطرة على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان؟
5. ما مدى تأثير عنصر القدرة على التحليل على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان؟
6. ما مدى تأثير عنصر الحساسية للمشكلات على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان؟
7. ما مدى تأثير عنصر الخروج عن المألوف على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان؟

أهمية الدراسة:

1. تنبع أهمية الدراسة بأهمية الوحدة المطبق عليها الدراسة (وزارة العمل)، المسؤولة عن منظومة قياس الأداء الفردي والإجادة المؤسسية في الوحدات الحكومية، والسياسات والخطط المتعلقة بالتوظيف في القطاعين: العام، والخاص، وتطوير الجهاز الإداري للدولة المدنية وتنمية وحداته.
2. يعد الإبداع الإداري والأداء الوظيفي (موضوع الدراسة) أحد أهم المفاهيم الحديثة في علم الإدارة، وهو مطلب أساس لبقاء المنظمات المعاصرة واستمرارها ونموها.
3. قد تساهم هذه الدراسة في إغناء المحتوى العلمي بكل ما يتعلق بموضوع الإبداع الإداري، والأداء الوظيفي، والعوامل المرتبطة بها، وإبراز التجارب الرائدة في هذا المجال، ويمكن أن تساهم نتائج هذه الدراسة في فتح مجالات للبحوث المستقبلية.
4. ما يزيد من أهمية الدراسة الحالية، كونها تأتي استجابة للعديد من التوصيات للدراسات والمؤتمرات التي تدعو إلى المزيد من البحث لثراء هذا الجانب من المعرفة.

أهداف الدراسة:

1. التحقق من وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأصالة والأداء الوظيفي.
2. التحقق من وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين عنصر الطلاقة والأداء الوظيفي.
3. التحقق من وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين عنصر المرونة والأداء الوظيفي.
4. التحقق من وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين عنصر المخاطرة والأداء الوظيفي.
5. التحقق من وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين عنصر القدرة على التحليل والأداء الوظيفي.
6. التحقق من وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين عنصر الحساسية للمشكلات والأداء الوظيفي.
7. التحقق من وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين عنصر الخروج عن المألوف والأداء الوظيفي.

فرضيات الدراسة:

1. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأصالة والأداء الوظيفي.
2. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين عنصر الطلاقة والأداء الوظيفي.

3. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين عنصر المرونة والأداء الوظيفي.
4. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين عنصر المخاطرة والأداء الوظيفي.
5. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين عنصر القدرة على التحليل والأداء الوظيفي.
6. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين عنصر الحساسية للمشكلات والأداء الوظيفي.
7. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين عنصر الخروج عن المألوف والأداء الوظيفي.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة الحالية فيما يأتي:

- **الحدود الموضوعية:** الإبداع الإداري، الأداء الوظيفي.
- **الحدود المكانية:** تطبق هذه الدراسة على وزارة العمل في سلطنة عمان.
- **الحدود الزمانية:** تطبق الدراسة خلال الموسم الجامعي 2021/2020م
- **الحدود البشرية:** تطبق هذه الدراسة على جميع الموظفين العاملين بوزارة العمل.

متغيرات الدراسة:

تعالج هذه الدراسة المتغيرات الرئيسة الآتية:

- **المتغير المستقل:** (الإبداع الإداري) ويتكون من سبعة عناصر وهي (الأصالة، والطلاقة، والمرونة، والمخاطرة، والقدرة على التحليل، والحساسية للمشكلات، والخروج عن المألوف).
- **المتغير التابع**: (الأداء الوظيفي): الأداء الوظيفي بشكل عام.

الإطار النظري

أولًا: الإبداع الإداري

مفهوم الإبداع الإداري

الإبداع في اللغة: ابتداء الشيء أو صنعه على غير مثال سابق، أما اصطلاحًا فقد يختلف مفهوم الإبداع باختلاف وجهات النظر والمداخل التي ينظر إليها الكُتّاب والباحثون للإبداع.

ومن بين تلك التعريفات تعريف (جروان) الذي عرف الإبداع على أنه: "مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية؛ لتؤدي إلى نتائج أصلية، ومفيدة للفرد، أو الشركة، أو المجتمع، أو العامل" (جروان، 2002، كما ورد في خير الله، 2015، ص.6).

كما عرف الإبداع الإداري على أنه: "توظيف أمثل للقدرات العقلية والفكرية التي تتميز بأكبر قدر من الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، والقدرة على تحليلها بما يؤدي إلى تكوين ترابطات واكتشاف علاقات، أو أفكار، أو أساليب عمل جديدة داخل المنظمات الإدارية" (الشمري، 2001، كما ورد في الزامل، 2017، ص.400).

ISSN: 2706-6495

وجاء الإبداع الإداري في تعريف آخر على أنه: "القدرة على التغيير والتجديد واستحداث نهج أو أسلوب عمل جديد يتميز بأكبر قدر ممكن من الطلاقة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، واستخدامه بوسائل جديدة وحديثة تتلاءم مع البيئة المحيطة" (المحمادي، 2022، ص.24).

العناصر الأساسية للإبداع الإداري

للقدرات الإبداعية عناصر ومكونات أساسية لا يمكن قياسها إلا من خلال تلك العناصر، ومن أبرز تلك العناصر كما وصفتها (التويجري، 2016) في دراستها (الأصالة، والطلاقة، والمرونة، والحساسية للمشكلات، وقبول المخاطرة، والقدرة على التحليل، والخروج عن المألوف). ويمكن تفسير تلك العناصر كما وردت في البحوث والدراسات السابقة التي أجريت في مجال الإبداع الإداري:

أ. **الأصالة:** وهي من أكثر العناصر ارتباطًا بالإبداع والتفكير الإبداعي، ويقصد بها التجديد أو الانفراد بالأفكار، والخروج عما هو مألوف وشائع عند الآخرين، وتزداد درجة أصالة الفكرة بقلة شيوعها (المغيرية وآخرون، 2022، ص.103).

ب. **الطلاقة**: وتعني القدرة على "خلق أفكار أو استعمالات جديدة وبسرعة معينة ومن أنواعها الطلاقة اللفظية، والفكرية، والتعبيرية" (حسين، 2011، ص.10).

ج. **المرونة**: وتعني القدرة على "توليد أفكار متنوعة والتحول من نوع معين من الفكر إلى نوع آخر عند الاستجابة لموقف معين، أي القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغير الموقف، وتتمثل المرونة في الجانب النوعي للإبداع" (كفروني، 2016، ص.25).

د. **المخاطرة:** ويقصد بها "أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد على استعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها، ولديه الاستعداد لتحمل المسؤوليات المترتبة على ذلك" (الزامل، 2017، ص.404).

ه. **القدرة على التحليل:** ويقصد بها "القدرة على إيجاد المعلومات وتجميعها ورسم صورة حية لها، وتحليلها تحليلًا مفصلًا، ويطلق عليها أيضًا مهارات حل المشكلات" (عبيد، 2020، ص.144).

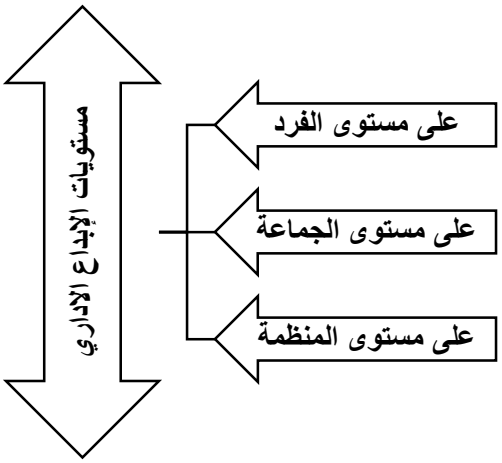
و. **الحساسية للمشكلات:** ويقصد بها القدرة على رؤية المشكلات المتشابكة في الموقف الواحد، وإدراك ما لا يدركه الآخرون من الأخطاء ونواحي القصور (العلوان، 2018، ص.81).

ز. **الخروج عن المألوف:** ويقصد بها القدرة على "التحرر من النزعة التقليدية والتطورات الشائعة، والقدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويعها لواقع العمل، ويتطلب ذلك شجاعة كافية" (العلوية، 2019، ص.48).

مستويات الإبداع الإداري

أشارت العديد من البحوث والدراسات السابقة مثل دراسة (جلدة وعبوي، 2006)، و(ساعد، 2016)، و(الفاضل، 2010) وغيرها من الدراسات، إلى أن الإبداع الإداري يظهر في ثلاثة مستويات داخل المنظمات كما هو موضح في الشكل الآتي:

الشكل رقم (1): مستويات الإبداع الإداري في المنظمات



المصدر: صمم بواسطة الباحثَينِ

أ. **الإبداع على مستوى الفرد:** وهو الإبداع الذي ينسب إلى الفرد المبدع، ويتم التوصل إليه من قبل أحد الإفراد ممن يمتلكون قدرات وسمات إبداعية.

ب. **الإبداع على مستوى الجماعة:** وهو الإبداع الذي ينسب إلى مجموعة من الأفراد المبدعين داخل المنظمة، ويتم التوصل إليه من قبل الجماعة ممن يتمتعون بالسمات والقدرات الإبداعية.

ج. **الإبداع على مستوى المنظمة:** وهو الإبداع الذي ينسب إلى المنظمة بشكل عام، ويتم التوصل إليه عن طريق أعضاء المنظمة جميعهم.

ثانيًا: الأداء الوظيفي

مفهوم الأداء الوظيفي

التعريف اللغوي للأداء: يتضح من المعاجم أن "الأداء مصدر الفعل أدى. وأدى الشيء أي قام به، وهو ترجمة للمصطلح الإنجليزي (performance) والمشتق من الفعل (to perfume) الذي يعني تأدية عمل معين" (وهيبة، 2019، ص.28).

أما المفهوم الاصطلاحي للأداء: هو "الإنجاز الفعلي للقدرات الكامنة لدى الفرد" (زكرياء، 2019، ص.13)، وجاء في مفهوم آخر على أنه: "مجموعة السلوكيات والتصرفات التي يظهر بها العمال أثناء تأدية أعمالهم التي تظهر بدورها مقدار التحسن الذي يطرأ على أسلوبهم في أداء ذلك العمل" (يعقوب، 2019، ص.9).

بمعنى آخر، "الأداء هو الشيء الذي يمكن أن يحققه الفرد أو مجموعة من الأفراد في منظمة وفقًا لسلطة الشخص ومسؤوليته لتحقيق أهداف المنظمة بطريقة مشروعة دون انتهاك أي قواعد والالتزام بالآداب والأخلاق" (Omar et al, 2020).

كما عُرف الأداء الوظيفي على أنه: "حصيلة الجهد المبذول من قبل الأفراد، وهو وناتج عن تفاعل ثلاث عوامل وهي دافعية الفرد وقدرته ومستوى إدراكه" (رميتة، 2021، ص.19).

ISSN: 2706-6495

وفي تعريف آخر للأداء الوظيفي جاء بأنه: "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام التي تشير إلى درجة تحقيق المهام المكونة لوظيفة الفرد وإتمامها" (صلاح الدين، 2021، ص.56).

محددات الأداء الوظيفي

يتضمن الأداء الوظيفي ثلاثة محددات وهي مزيج بين جهد الفرد المبذول لإنجاز العمل، والمهارات التي يتمتع بها الفرد، ومدى إدراكه لما يقوم به الفرد في المنظمة التي يعمل بها (بريك، 2020، ص.29).

أ. **الجهد المبذول:** وهو يعكس درجة انسجام الفرد لأداء عمله، فالجهد المبذول يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد لأداء عمله.

ب. **القدرات والخصائص الفردية:** تمثل قدرات الفرد وخبراته السابقة التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.

ج. **إدراك الفرد لوظيفته:** يعني تصوراته وانطباعاته عن الأنشطة التي يتكون منها عمله، وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة (جبريل، 2016، ص.32).

عناصر الأداء الوظيفي

يتكون الأداء الوظيفي من أربعة عناصر أساسية ذكرتها (دخوش، 2021):

أ. **المعرفة بمتطلبات العمل:** تشمل الخلفية العامة عن الوظيفة، والمهارة المهنية، والمعرفة الفنية، والمجالات المرتبطة بها.

ب. **نوعية العمل:** وتتمثل في قدرة الفرد ومدى إدراكه العمل الذي يقوم به، وتسيير العمل بطريقة منظمة بدون أخطاء.

ج. **كمية العمل المنجز:** وتتمثل في سرعة إنجاز العمل، وحجم العمل المنجز في الظروف العادية.

د. **المثابرة والوثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل، وقدرة الموظف على إنجاز الأعمال في مواعيدها المحددة، وتحمل المسؤولية الكاملة، دون الحاجة للإشراف والتوجيه من قبل المسؤولين (ص.31).

خطوات تقييم الأداء الوظيفي

عملية تقييم الأداء عملية معقدة تتداخل فيها الكثير من العوامل، لذلك يجب على مقيمي الأداء، بما في ذلك رؤساء إدارة الموارد البشرية ومشرفوهم ومسؤولوهم، التخطيط واتباع الخطوات المحددة لجعل تقييم الأداء يحقق أهدافه.

1. **تحديد العمل المطلوب:** يتم ذلك من خلال تحديد العمل المراد القيام به، وتحديد إجراءات العمل وسياساته، وكيفية تنفيذ العمل، ودراسة العمل وشروطه، ويقصد بها تحليل العمل المطلوب لقياس كفاءة تنفيذها، وتحديد جميع جوانب الوظيفية من المسؤوليات التي تنطوي عليها الوظيفة والمسؤوليات التي يلتزم شاغل الوظيفة بها.
2. **تحديد معايير تقييم الأداء:** تعد معايير تقييم الأداء ضرورية لنجاح عملية تقييم الأداء، لأنها تشكل منصة واحدة يتم من خلالها تقييم الموظفين ورؤسائهم. وتختلف معايير الأداء، فبعضها يرتبط بسلوك الموظف والبعض الآخر يرتبط بالشخصية، وبعضها يتعلق بأداء الموظفين وإنجازاتهم.
3. **تحديد مصادر جمع بيانات التقييم:** تساعد هذه الخطوة في تحديد الأساليب المناسبة التي ستساعد في جمع المعلومات المناسبة لعملية التقييم، إذ توجد مصادر متعددة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لقياس أداء الموظف، ولكل من هذه المصادر إيجابيات وسلبيات.

4. **تحديد طرق تقييم الأداء:** يعد تحديد طرق تقييم الأداء وأساليبه أحد الجوانب الأساسية لسياسات تقييم الأداء، فهناك طريقة يتم مقارنة أداء الموظف بأداء الآخرين، والطريقة الثانية يتم مقارنة أداء الموظف بالمعايير، والطريقة الثالثة يتم مقارنة أداء الموظف بالأهداف.
5. **تنفيذ التقييمات:** عادة ما يتم إجراء عملية التقييم في بعض المنظمات سنويًّا، والبعض الآخر أكثر من مرة في السنة إما على أساس نصف سنوي أو ربع سنوي، ويعتمد ذلك على فلسفة المنظمة وأهدافها من التقييم.
6. **التغذية الراجعة:** فهي من أهم مراحل تقييم الأداء، وهي عبارة عن مجموعة من المعلومات التي يتلقاها الفرد عن أدائه ونتائجه لإظهار نقاط قوته وضعفه، ومدى تحسنه، وما تعلمه، وهل يتناسب أداؤه مع ما ينبغي له تحقيقه.
7. **إجراء التظلم:** عند إنشاء أي نظام لتقييم الأداء، فلا بد من الإدارة المختصة إتاحة الفرصة للموظفين الطعن في نتائج تقييم الأداء، خصوصًا ذوي نتائج التقييم السيئة، وذلك تعزيزًا للشفافية والمساءلة، وضمان تحقيق العدالة والرضا بين الموظفين (أبو حطب، 2009، ص.19-20).

ثالثًا: علاقة الإبداع الإداري بالأداء الوظيفي

إن علاقة الإبداع الإداري بالأداء الوظيفي علاقة وثيقة، فحينما يوجد نشاط إبداعي عالي فلابد من وجود أداء عالي، وتتضح صحة هذه المقولة دلالةً من خلال ما توصلت إليه العديد من البحوث والدراسات السابقة التي أثبتت نتائج دراستها وجود علاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي في المؤسسات، ويستعرض الباحثان مجموعة من الدراسات التي تناولت تفسير علاقة الإبداع الإداري بالأداء الوظيفي، وأبرز النتائج التي توصلت إليها:

جدول رقم (1): ملخص أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي.

م	اسم الباحث / السنة	عنوان البحث	نتائج الدراسة
1	(رضا، 2003)	الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة".	توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع الإداري والأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة.
2	(العجلة، 2009)	الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة".	توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية الإبداعية وقدراتها (الأصالة، والطلاقة الفكرية، والمرونة الذهنية، والحساسية للمشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه) وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة.

ISSN: 2706-6495

3	(الجعبري، 2009)	دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية "دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل".	أظهرت نتائج الدراسة علاقة الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي متدنية وبنسبة (58%).
4	(جبر، 2010)	الإبداع الإداري وأثره على الأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة".	وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى مديري مدارس وكالة الغوث في قطاع غزة.
5	(التويجري، 2016)	الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم "دراسة ميدانية".	وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين بكلية التربية ببريدة.
6	(علي، 2017)	أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات الأعمال "دراسة مقارنه بين: المركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق (الجزائر)، والشركة التونسية للاستغلال الفوسفاتي (تونس)، والمكتب الوطني الشريف للفوسفات (المغرب)".	هناك أثر ذات دلالة إحصائية لمستوى الإبداع الإداري في المؤسسات الثلاث محل المقارنة، على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين فيها، ويستخلص من ذلك أن كل عناصر الإبداع الإداري لها دور مهم في تحسين مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الثلاث محل المقارنة.
7	(شعبان، 2019)	أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية "دراسة حالة مؤسسة توتراجي سوفت حاسي مسعود ورقلة".	وجود أثر ذات دلالة إحصائية للإبداع الإداري بأبعاده المختلفة على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة توتراجري سوف ورقلة.
8	(Masa'd & Aljawarneh, 2020)	الإبداع الإداري والأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية في جامعة جدارا".	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات الإبداعية (الأصالة، والقدرة على التحليل، وقبول

			المخاطر، والطلاقة، والمرونة العقلية) ومستوى الأداء الوظيفي بجامعة جدارا.
9	(عبد المطلب وآخرون، 2020)	أثر الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان.	وجود علاقة ارتباط قوية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة في الجدول السابق ما يأتي:

- استهدفت جميع الدراسات السابقة أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي والعلاقة التي تربط بينهما.
- اتفقت أغلب الدراسات على أن عناصر الإبداع الإداري وهي (الأصالة، والطلاقة، والمرونة، والمخاطرة، والقدرة على التحليل، والحساسية بالمشكلات، والخروج عن المألوف) لها أثر إيجابي على مستوى الأداء الوظيفي، إذ تعبر السمات الشخصية الإبداعية عن الصفات أو الخصائص التي يظهر تأثيرها في سلوك الفرد، والتي تميز الفرد المبدع عن غيره من الأفراد بقدرته على طرح أكبر عدد ممكن من الأفكار في مدة زمنية محددة متسمة بالتجديد والانفراد، وكذلك التكيف السريع مع المواقف وتغيير الحالة الذهنية بتغيير المواقف، والقدرة على الإحساس بالمشكلة وملاحظتها والتحقق من وجودها بسرعة تفوق غيرهم، وأخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والتحرر من النزعة التقليدية.
- أشارت معظم نتائج الدراسات السابقة إلى أن مستوى الإبداع الإداري للعاملين في المؤسسات محل الدراسة كانت مرتفعة.
- كما أشارت معظم نتائج الدراسات السابقة على أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات محل الدراسة كانت مرتفعة.
- أغلب نتائج الدراسات السابقة تؤكد أن هناك علاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة، وبذلك يمكن ترجمة تلك العلاقة على النحو الآتي:

علاقة إيجابية: تتجسد هذه العلاقة في مدى توفر مناخ تنظيمي يشجع على الابتكار والإبداع، فكلما زاد مستوى الإبداع لدى العاملين أو الموظفين، زاد مستوى الأداء؛ أي أن فعالية مستوى الإبداع الإداري وجودته يؤثران بشكل إيجابي على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

علاقة انسجام: يتجلى هذا الانسجام في أن هدفهما واحد مشترك يتمثل في رفع من جودة القدرة على الوصول إلى أداء ناجح ومثمر على المستويين الإداري أو الوظيفي.

علاقة ترابط: تكمن هذه العلاقة في كون الإبداع الإداري مرتبط بالأداء الوظيفي، وذلك من خلال أنه لا سبيل لتحقيق تقدم اقتصادي وتنمية اجتماعية دون مرونة في التخطيط، وخلق طرق إبداعية وابتكارية جديدة مواكبة لمتطلبات العصر، وسرعة تقدمه.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة:

اعتُمد على المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وذلك باعتباره أكثر المناهج البحثية ملاءمة لطبيعة موضوع الدراسة؛ إذ إنه يعبّر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيرًا كميًّا أو كيفيًّا؛ للتوصل إلى البيانات والمعلومات من مصادرها المختلفة، ثم تحليلها وتفسيرها من أجل استخلاص النتائج التي تهدف إليها هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين بوزارة العمل في سلطنة عُمان، البالغ عددهم (2716) موظفًا، منهم (1873) من فئة الذكور بنسبة (69 %)، و(843) من فئة الإناث بنسبة (31 %) حسب التقرير السنوي لقطاع الخدمة المدنية الصادر من وزارة العمل في سبتمبر 2021م (وزارة العمل، 2021، ص.28).

عينة الدراسة:

حُدّد حجم عينة الدراسة باستخدام معادلة كريجسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970)، وبذلك وُزعت (337) استبانة بطريقة عشوائية على عينة الدراسة من مختلف التقسيمات الإدارية بالوزارة بنسبة (12.4%) من مجتمع الدراسة، وتم استرجاع جميع الاستبانات.

أداة الدراسة:

بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة التي أجريت في مجال الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة كونها أداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة من أفراد عينة الدراسة، وتكونت أداة الدراسة بصورتها النهائية في ثلاثة أجزاء:

- **الجزء الأول:** يتعلق بالبيانات الديمغرافية لعينة الدراسة (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخدمة).
- **الجزء الثاني:** يتعلق بالعبارات الخاصة لقياس المتغير المستقل (الإبداع الإداري) وبلغ مجموعها الكلي (35) فقرة موزعة على (7) أبعاد وكل بُعد تندرج تحته (5) فقرات، التي اقتُبست بعض الفقرات من الدراسات السابقة، وإعادة صياغتها لتتناسب مع أهداف الدراسة الحالية، ومن ضمن تلك الدراسات دراسة (رضا، 2003)، ودراسة (العجلة، 2009)، ودراسة (الجعبري، 2009)، ودراسة (جبر، 2010)، ودراسة (واعر، 2015)، ودراسة (التويجري، 2016)، ودراسة (علي، 2017)، ودراسة (شعبان، 2019).
- **الجزء الثالث:** تتعلق بالعبارات الخاصة لقياس المتغير التابع (الأداء الوظيفي) وبلغ مجموعها الكلي (25) فقرة، اقتبست بعض الفقرات من الدراسات السابقة، وإعادة صياغتها لتتناسب مع أهداف الدراسة الحالية، ومن ضمن تلك الدراسات دراسة (رضا، 2003)، ودراسة (العجلة، 2009)، ودراسة (الجعبري، 2009)، ودراسة (التويجري، 2016)، ودراسة (علي، 2017)، ودراسة (شعبان، 2019).

كما تمت الإجابة على الجزئين الثاني والثالث باستخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي، وكان معيار الحكم على الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان حسب الآتي: (موافق بشدة، أو موافق، أو محايد، أو غير موافق، أو غير موافق بشدة)، وتم استخدام المعيار الآتي للحكم على النتائج: منخفضة جدًّا (من 1 إلى 1.79)، ومنخفضة (من 180 إلى 2.59)، ومحايد (من 2.60 إلى 3.39)، ومرتفعة (من 3.40 إلى 4.19)، ومرتفعة جدًّا (من 4.20 إلى 5).

صدق الأداة:

يعد الصدق من الأمور المطلوب توفرها في الأداة لبيان مدى قدرة كل فقرة من فقراتها على قياس ما وضعت لقياسه، وللتحقق من صدق الأداة، عرضت الاستبانة على مجموعة متنوعة من الخبراء والمحكمين ممن يحملون درجة الدكتوراه، والماجستير ذوي الخبرة والاختصاص في مجالات الإدارة التربوية، والإرشاد، ومناهج وطرق التدريس، وقد عادت الاستبانات المحكمة جميعها، بإجماع المحكمين على صدقها، وملاءمتها لقياس المحاور التي وضعت من أجلها، وذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم، إما بالحذف، أو الإضافة، أو إعادة الصياغة، أو إعادة الترتيب.

ثبات الأداء:

تم استخدام معامل ألفا كرو نباخ لاستخراج معامل الثبات والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (2): معاملات الثبات تبعًا لمحاور الاستبانة.

المحور	المحاور الفرعية	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرو نباخ
الإبداع الإداري	الأصالة	5	0.73
	الطلاقة	5	0.82
	المرونة	5	0.78
	المخاطرة	5	0.83
	القدرة على التحليل	5	0.88
	الحساسية للمشكلات	5	0.84
	الخروج عن المألوف	5	0.80
	الثبات الكلي للإبداع الإداري	35	0.95
الأداء الوظيفي	الثبات الكلي للأداء الوظيفي	25	0.95

يوضح الجدول (2) أن معامل الثابت العام للإبداع الإداري (0.95)، والثبات العام للأداء الوظيفي (0.95)، ووفقًا لـ (Cronbach, 1951) فإن أصغر قيمة مقبولة لمعامل كرونباخ ألفا هي (0.6) وأفضل قيمة تتراوح بين (0.7 إلى 0.9) وكلما زادت قيمته عن (0.9) كان ذلك أفضل على ألا تصل للواحد الصحيح، وبذلك فإن النتائج المبينة في الجدول تشير إلى أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس المستخدم في الدراسة تتمتع بقيمة ثبات عالية.

ISSN: 2706-6495

عرض النتائج وتحليلها:

وللإجابة عن السؤال الرئيس: ما مدى تأثير الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عُمان؟، استعان الباحثانِ ببرنامج (SPSS) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وبرنامج (Smart PLS).

وبذلك تم استخدام تقنية التحليل العاملي (Factor Analysis) وتحليل المكونات الرئيسية (Principal Components Analysis) للمتغير المستقل الإبداع الإداري والمتغير التابع الأداء الوظيفي عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وجاءت النتائج حسب الآتي:

المتغير المستقل: الإبداع الإداري (Independent Variables)

المتغير الأول: الأصالة

لقد قِيس المتغير الأول: الأصالة باستعمال (5) عوامل، هي:

- a1: أنجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد.
- a2: لدي القدرة على إنشاء أفكار إبداعية لم يسبق إليها أحد.
- a3: أتجنب تكرار الآخرين في طرق حل المشكلات وتقليدهم.
- a4: أبادر بطرح أفكار مستقلة بعيدة عن التبعية والتقليد.
- a5: القدرة على تطوير الأفكار التقليدية واستخدامها بطريقة حديثة ومتطورة.

أظهرت نتائج تحليل المكونات الرئيسة الخمسة للمتغير المستقل الأول، المتمثل في عنصر الأصالة، وجود نسبة اشتراك العامل الثالث (a3) ضئيلة جدًّا (0.285) وهي قيمة أقل من الحد الأدنى للقيمة المقبولة، وهي (0.5)، مما دفع الباحثانِ للاستغناء عنه وإعادة تحليل المكونات الرئيسة بـ (4) عناصر فقط. يبين الجدول أسفله النتائج التي أسفرت عن هذا التحليل.

جدول رقم (3): النتائج النهائية للتحليل العاملي وتحليل المكونات الرئيسة للمتغير المستقل الأول: الأصالة.

ITEMS (العامل)	Communalities (اشتراكات العوامل)	Component (المكونات)	
		1	2
a1	0.464	0.681	
a2	0.475	0.689	
a4	0.670	0.819	
a5	0.648	0.805	
(الجذر الكامن) Eigenvalue		**2.256**	
(نسبة التباين) % of variance explained		**56.403**	

ISSN: 2706-6495

(معامل ألفا كرومباخ) Cronbach's Alpha	**0.740**
(اختبار كفاية العينة) KMO	**0.694**
Bartlett's Test of sphericity (Sig)	**0.00**

النتائج التي حُصّلت عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، والتي أُدرجت في الجدول أعلاه تبين أن تقنية التحليل العاملي التي طُبقت على العوامل المكونة للمتغير المستقل الأصالة، أسفرت عن قيمة مرتفعة لاختبار (KMO) بلغت قيمتها (0.694) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة لكفاية العينة، وهي (0.5)، مما يدل على ملاءمة حجم العينة للتحليل العاملي، وكذلك هي قيمة متوافقة مع اختبار (Bartlett)، الذي يدل على رفض الفرضية الصفرية الرافضة لوجود الارتباطات بين المتغيرات (sig=0.000).

أما فيما يخص العوامل الأكثر تأثيرًا في تغير الأصالة فقد حُصرت في مجموعة واحدة، بلغت أقل نسبة اشتراك فردية (0.681) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة، وهي (0.5)، فيما بلغ مجمل نسب اشتراكاتها (56.403%)، وقيمة معيار الجذر الكامن (2.256) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي الواحد.

أما معامل (Cronbach's Alpha) الذي يقيس ثبات الاستبانة تبلغ قيمته بالنسبة للعوامل المكونة للأصالة (0.740) وهي قيمة موجبة تفوق (0.70)، مما يبين أن العناصر مرتبطة ارتباطًا وطيدًا فيما بينها وتقيس نفس البعد.

المتغير الثاني: الطلاقة

لقد قِيس المتغير الثاني: الطلاقة باستعمال (5) عوامل، هي:

- b1: القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل.
- b2: القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار حول مشكلة معينة خلال مدة معقولة.
- b3: القدرة على التعبير عن أفكاري بطلاقة وصياغتها بعبارات سهلة ومفيدة.
- b4: لدي الطلاقة الفكرية على إقناع الآخرين بما لدي من أفكار مبدعة.
- b5: لدي القدرة على التفكير السريع في الظروف الطارئة.

جدول رقم (4): النتائج النهائية للتحليل العاملي وتحليل المكونات الرئيسة للمتغير المستقل الثاني: الطلاقة.

ITEMS (العامل)	Communalities (اشتراكات العوامل)	Component (المكونات)	
		1	2
b1	0.613	0.783	
b2	0.605	0.778	
b3	0.622	0.789	
b4	0.536	0.732	

b5	0.544	0.737
(الجذر الكامن) Eigenvalue		**2.919**
(نسبة التباين) % of variance explained		**58.377**
(معامل ألفا كروملخ) Cronbach's Alpha		**0.820**
(اختبار كفاية العينة) KMO		**0.810**
Bartlett's Test of sphericity (Sig)		**0.000**

النتائج التي حُصّلت عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، والتي أُدرجت في الجدول أعلاه تبين أن تقنية التحليل العاملي التي طُبقت على العوامل المكونة للمتغير المستقل الطلاقة، أسفرت عن قيمة مرتفعة جدًّا لاختبار (KMO) بلغت قيمتها (0.810) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة لكفاية العينة وهي (0.5)، مما يدل على ملاءمة حجم العينة للتحليل العاملي، وكذلك هي قيمة متوافقة مع اختبار (Bartlett)، الذي يدل على رفض الفرضية الصفرية الرافضة لوجود الارتباطات بين المتغيرات (sig=0.000).

وفيما يخص العوامل الأكثر تأثيراً في تغير الطلاقة فقد حُصرت في مجموعة واحدة، وبلغ أقل نسبة اشتراك فردية (0.732) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي (0.5)، فيما بلغ مجمل نسب اشتراكاتها (58.377%)، وقيمة معيار الجذر الكامن (2.919) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي الواحد.

أما معامل (Cronbach's Alpha) الذي يقيس ثبات الاستبيان بلغ قيمته بالنسبة للعوامل المكونة للطلاقة (0.820) وهي قيمة موجبة تفوق (0.70)، مما يبين أن العناصر مرتبطة ارتباطًا وطيدًا فيما بينها وتقيس نفس البعد.

المتغير الثالث: المرونة

لقد قِيس المتغير الثالث: المرونة باستعمال (5) عوامل، هي:

- c1: أتقبل الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.
- c2: أحرص على إحداث التغيير في أساليب العمل بين فترة وأخرى.
- c3: أقوم بتغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.
- c4: القدرة على التكيف السريع مع مختلف الظروف والحالات أثناء أدائي للعمل.
- c5: لدي المرونة في تطبيق الأنظمة الجديدة وفقًا لمصلحة العمل.

نتائج تحليل المكونات الرئيسة الخمسة للمتغير المستقل الثالث والمتمثل في عنصر المرونة، أسفرت على وجود نسبة اشتراك العامل الثاني (c2) ضئيلة (0.456) وهي قيمة أقل من الحد الأدنى للقيمة المقبولة، وهي (0.5)، مما ألزم الاستغناء عنه، وإعادة تحليل المكونات الرئيسة بـ (4) عناصر فقط. يبين الجدول أسفله النتائج التي أسفرت عن هذا التحليل.

جدول رقم (5): النتائج النهائية للتحليل العاملي وتحليل المكونات الرئيسة للمتغير المستقل الثالث: المرونة.

ITEMS (العامل)	Communalities (اشتراكات العوامل)	Component (المكونات)	
		1	2
c1	0.563	0.751	
c3	0.460	0.678	
c4	0.664	0.815	
c5	0.647	0.805	
(الجذر الكامن) Eigenvalue		**2.334**	
(نسبة التباين) % of variance explained		**58.348**	
(معامل ألفا كرومباخ) Cronbach's Alpha		**0.760**	
(اختبار كفاية العينة) KMO		**0.737**	
Bartlett's Test of sphericity (Sig)		**0.000**	

النتائج التي حُصّلت عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، والتي أُدرجت في الجدول أعلاه تبين أن تقنية التحليل العاملي التي طُبقت على العوامل المكونة للمتغير المستقل المرونة، أسفرت عن قيمة مرتفعة لاختبار (KMO) بلغت قيمتها (0.737) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة لكفاية العينة وهي (0.5)، مما يدل على ملاءمة حجم العينة للتحليل العاملي، وكذلك هي قيمة متوافقة مع اختبار (Bartlett)، الذي يدل على رفض الفرضية الصفرية الرافضة لوجود الارتباطات بين المتغيرات (sig=0.000).

وفيما يخص العوامل الأكثر تأثيرًا في تغير المرونة، فقد حُصرت في مجموعة واحدة، وبلغ أقل نسبة اشتراك فردية (0.678) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي (0.5)، فيما بلغ مجمل نسب اشتراكاتها (58.348%)، وقيمة معيار الجذر الكامن (2.334) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي الواحد.

أما معامل (Cronbach's Alpha) الذي يقيس ثبات الاستبيان بلغ قيمته بالنسبة للعوامل المكونة للمرونة (0.760) وهي قيمة موجبة تفوق (0.70)، مما يبين أن العناصر مرتبطة ارتباطًا وطيدًا فيما بينها وتقيس نفس البعد.

المتغير الرابع: المخاطرة

لقد قِيس المتغير الرابع: المخاطرة باستعمال (5) عوامل، هي:

- d1: لدي الرغبة في تجربة أساليب جديدة في العمل حتى لو كان هناك احتمال لفشلها.
- d2: أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك.
- d3: أمتلك مهارة العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة وتحمل المخاطر.

- d4: القدرة على تحمل المسؤولية في حالة حدوث المخاطر.
- d5: أتقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.

أظهرت نتائج تحليل المكونات الرئيسة الخمسة للمتغير المستقل الرابع المتمثل في المخاطرة، وجود نسبة اشتراك العامل الأول (d1) ضئيلة (0.418) وهي قيمة أقل من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي (0.5)، مما أوجب الاستغناء عنه، وإعادة تحليل المكونات الرئيسة بـ (4) عناصر فقط. يبين الجدول أسفله النتائج التي أسفرت عن هذا التحليل.

جدول رقم (6): النتائج النهائية للتحليل العاملي وتحليل المكونات الرئيسة للمتغير المستقل الرابع: المخاطرة.

ITEMS (العامل)	Communalities (اشتراكات العوامل)	Component (المكونات)	
		1	2
d2	0.724	0.851	
d3	0.685	0.827	
d4	0.807	0.898	
d5	0.516	0.718	
Eigenvalue (الجذر الكامن)		**2.731**	
% of variance explained (نسبة التباين)		**68.275**	
Cronbach's Alpha (معامل ألفا كرومباخ)		**0.842**	
KMO (اختبار كفاية العينة)		**0.794**	
Bartlett's Test of sphericity (Sig)		**0.000**	

النتائج التي حُصلت عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، والتي أُدرجت في الجدول أعلاه تبين أن تقنية التحليل العاملي التي طُبقت على العوامل المكونة للمتغير المستقل المخاطرة، أسفرت عن قيمة مرتفعة لاختبار (KMO) بلغت قيمتها (0.794) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة لكفاية العينة وهي (0.5)، مما يدل على ملاءمة حجم العينة للتحليل العاملي، وكذلك هي قيمة متوافقة مع اختبار (Bartlett)، الذي يدل على رفض الفرضية الصفرية الرافضة لوجود الارتباطات بين المتغيرات (sig=0.000).

وفيما يخص العوامل الأكثر تأثيرًا في تغير المخاطرة، فقد حُصرت في مجموعة واحدة، وبلغ أقل نسبة اشتراك فردية (0.718) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي (0.5)، فيما بلغ مجمل نسب اشتراكاتها (68.275 %)، وقيمة معيار الجذر الكامن (2.731) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي الواحد.

ISSN: 2706-6495

أما معامل (Cronbach's Alpha) الذي يقيس ثبات الاستبيان فقد بلغت قيمته بالنسبة للعوامل المكونة للمخاطرة (0.842) وهي قيمة موجبة تفوق (0.70)، مما يبين أن العناصر مرتبطة ارتباطًا وطيدًا فيما بينها وتقيس نفس البعد.

المتغير الخامس: القدرة على التحليل

لقد قِيس المتغير الخامس: القدرة على التحليل باستعمال (5) عوامل، هي:

- e1: أستطيع المزج بين وجهات النظر المختلفة لتوليد أفكار جديدة.
- e2: لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها والمقارنة بينها.
- e3: أتمتع بقدرة تبسيط الأفكار وتنظيمها عند مواجهة أي مشكلة.
- e4: لدي القدرة على تحليل مهام العمل المختلفة.
- e5: لدي القدرة في استنتاج البيانات وتحليلها في مهام العمل.

جدول رقم (7): النتائج النهائية للتحليل العاملي وتحليل المكونات الرئيسة للمتغير المستقل الخامس: القدرة على التحليل.

ITEMS (العامل)	Communalities (اشتراكات العوامل)	Component (المكونات)	
		1	2
e1	0.601	0.775	
e2	0.661	0.813	
e3	0.703	0.838	
e4	0.715	0.846	
e5	0.690	0.830	
Eigenvalue (الجذر الكامن)		**3.370**	
% of variance explained (نسبة التباين)		**67.396**	
Cronbach's Alpha (معامل ألفا كرومباخ)		**0.878**	
KMO (اختبار كفاية العينة)		**0.863**	
Bartlett's Test of sphericity (Sig)		**0.000**	

النتائج التي حُصلت عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، والتي أُدرجت في الجدول أعلاه تبين أن تقنية التحليل العاملي التي طُبقت على العوامل المكونة للمتغير المستقل القدرة على التحليل، أسفرت عن قيمة مرتفعة جدًّا لاختبار (KMO) بلغت قيمتها (0.863) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة لكفاية العينة وهي (0.5)، مما يدل على ملاءمة

حجم العينة للتحليل العاملي، وكذلك هي قيمة متوافقة مع اختبار (Bartlett)، الذي يدل على رفض الفرضية الصفرية الرافضة لوجود الارتباطات بين المتغيرات (sig=0.000).

وفيما يخص العوامل الأكثر تأثيرًا في تغير القدرة على التحليل فقد حُصرت في مجموعة واحدة، وبلغ أقل نسبة اشتراك فردية (0.775) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي (0.5)، فيما بلغ مجمل نسب اشتراكاتها (67.396%)، وقيمة معيار الجذر الكامن (3.370) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي الواحد.

أما معامل (Cronbach's Alpha) الذي يقيس ثبات الاستبيان فقد بلغت قيمته بالنسبة للعوامل المكونة للقدرة على التحليل (0.878) وهي قيمة موجبة تفوق (0.70)، مما يبين أن العناصر مرتبطة ارتباطًا وطيدًا فيما بينها، وتقيس نفس البعد.

المتغير السادس: الحساسية للمشكلات

ولقد قِيس المتغير السادس: الحساسية للمشكلات باستعمال (5) عوامل، هي:

- f1: التنبؤ بمشكلات العمل واستشعارها قبل حدوثها.
- f2: يمكنني الربط بين المشكلات في العمل ومسبباتها.
- f3: أستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل لمشكلات العمل.
- f4: أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل.
- f5: أمتلك القدرة على اكتشاف الأخطاء ونواحي الضعف والقصور.

جدول رقم (8): النتائج النهائية للتحليل العاملي وتحليل المكونات الرئيسة للمتغير المستقل السادس: الحساسية للمشكلات.

ITEMS (العامل)	Communalities (اشتراكات العوامل)	Component (المكونات)	
		1	2
f1	0.489	0.699	
f2	0.682	0.826	
f3	0.675	0.822	
f4	0.641	0.801	
f5	0.589	0.767	
Eigenvalue (الجذر الكامن)		**3.076**	
% of variance explained (نسبة التباين)		**61.515**	
Cronbach's Alpha (معامل ألفا كروباخ)		**0.836**	
KMO (اختبار كفاية العينة)		**0.830**	
Bartlett's Test of sphericity (Sig)		**0.000**	

النتائج التي حُصلت عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) والتي أُدرجت في الجدول أعلاه تبين أن تقنية التحليل العاملي التي طُبقت على العوامل المكونة للمتغير المستقل الحساسية للمشكلات، أسفرت عن قيمة مرتفعة جدًّا لاختبار (KMO) بلغت قيمتها (0.830) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة لكفاية العينة وهي (0.5)، مما يدل على ملائمة حجم العينة للتحليل العاملي، وكذلك هي قيمة متوافقة مع اختبار (Bartlett)، الذي يدل على رفض الفرضية الصفرية الرافضة لوجود الارتباطات بين المتغيرات (sig=0.000).

وفيما يخص العوامل الأكثر تأثيرًا في تغير الحساسية للمشكلات فقد حُصرت في مجموعة واحدة، وبلغت أقل نسبة اشتراك فردية (0.699) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي (0.5)، فيما بلغ مجمل نسب اشتراكاتها (61.515 %)، وقيمة معيار الجذر الكامن (3.076) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي الواحد.

أما معامل (Cronbach's Alpha) الذي يقيس ثبات الاستبانة فقد بلغت قيمته بالنسبة للعوامل المكونة للحساسية للمشكلات (0.836) وهي قيمة موجبة تفوق (0.70)، مما يبين أن العناصر مرتبطة ارتباطًا وطيدًا فيما بينها، وتقيس نفس البعد.

المتغير السابع: الخروج عن المألوف

لقد قِيس المتغير السابع: الخروج عن المألوف باستعمال (5) عوامل، هي:

- g1: أفضل الأعمال الابتكارية أكثر من الأعمال الروتينية.
- g2: أحرص على تقديم أفكار وحلول لم يسبق تقديمها عند مواجهة المشكلات.
- g3: أشعر بالملل من تكرار الإجراءات النمطية التقليدية في إنجاز العمل.
- g4: التحرر من النزعة التقليدية والتصورات الشائعة في التفكير والتعبير.
- g5: القدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويعها لواقع العمل.

نتائج تحليل المكونات الرئيسة الخمسة للمتغير المستقل السابع المتمثل في الخروج عن المألوف، أسفرت عن وجود نسبة اشتراك العامل الخامس (g5) ضئيلة (0.434) وهي قيمة أقل من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي (0.5)، مما ألزم الاستغناء عنه، وإعادة تحليل المكونات الرئيسة بـ (4) عناصر فقط. ويبين الجدول أسفله النتائج التي أسفرت عن هذا التحليل.

جدول رقم (9): النتائج النهائية للتحليل العاملي وتحليل المكونات الرئيسة للمتغير المستقل السابع: الخروج عن المألوف.

ITEMS (العامل)	Communalities (اشتراكات العوامل)	Component (المكونات)	
		1	2
g1	0.650	0.806	
g2	0.573	0.757	
g3	0.577	0.760	
g4	0.664	0.815	

(الجذر الكامن) Eigenvalue	**2.463**
(نسبة التباين) % of variance explained	**61.587**
(معامل ألفا كروملخ) Cronbach's Alpha	**0.789**
(اختبار كفاية العينة) KMO	**0.737**
Bartlett's Test of sphericity (Sig)	**0.000**

النتائج التي حُصّلت عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) والتي أُدرجت في الجدول أعلاه تبين أن تقنية التحليل العاملي التي طُبّقت على العوامل المكونة للمتغير المستقل الخروج عن المألوف، أسفرت عن قيمة مرتفعة لاختبار (KMO) بلغت قيمتها (0.737) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة لكفاية العينة وهي (0.5)، مما يدل على ملاءمة حجم العينة للتحليل العاملي، وكذلك هي قيمة متوافقة مع اختبار (Bartlett)، الذي يدل على رفض الفرضية الصفرية الرافضة لوجود الارتباطات بين المتغيرات (sig=0.000).

وفيما يخص العوامل الأكثر تأثيرًا في تغير الخروج عن المألوف فقد حُصرت في مجموعة واحدة، وبلغ أقل نسبة اشتراك فردية (0.757) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي (0.5)، فيما بلغ مجمل نسب اشتراكاتها (61.587 %)، وقيمة معيار الجذر الكامن (2.463) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي الواحد.

أما معامل (Cronbach's Alpha) الذي يقيس ثبات الاستبيان تبلغ قيمته بالنسبة للعوامل المكونة للخروج عن المألوف (0.789) وهي قيمة موجبة تفوق (0.70)، مما يبين أن العناصر مرتبطة ارتباطًا وطيدًا فيما بينها، وتقيس البعد نفسه.

المتغير التابع: الأداء الوظيفي (Dependent variable)

لقد قِيس المتغير التابع: الأداء الوظيفي باستعمال (25) عامل، هي:

- z1: أبذل الجهد الكافي لإنجاز أكبر قدر من المهام في الوقت المحدد.
- z2: أتقيد بقواعد العمل الأخلاقية وإجراءاته القانونية.
- z3: أتمتع بالجد والمثابرة في أداء العمل الموكل إلي.
- z4: أتمتع بدرجة عالية من الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية.
- z5: أتمتع بدرجة عالية من المهارات والقدرات لأداء العمل.
- z6: أتمتع بروح المبادرة للقيام بأعمال الزملاء عند غيابهم عن العمل.
- z7: القدرة على تقديم الخدمات المطلوبة مني بجودة عالية.
- z8: أحرص على أداء عملي طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة.
- z9: أحرص على تنفيذ العمل وفقاً للخطط والبرامج المقررة.
- z10: أحرص على تنفيذ المهام الموكلة إلي بكفاءة وفاعلية عالية.
- z11: أحرص على استخدام الموارد المتاحة بالشكل الأمثل أثناء العمل.

ISSN: 2706-6495

- z12: ألتزم بمعايير الصحة والسلامة المهنية أثناء أداء العمل.
- z13: أمتلك سرعة البديهة وحسن التصرف في العمل.
- z14: القدرة على تحقيق مؤشرات الأداء الوظيفي المطلوبة.
- z15: تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة وطرق تنفيذها.
- z16: القدرة على أداء العمل باستقلالية وبدون إشراف من الآخرين.
- z17: القدرة على التأقلم في استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز العمل.
- z18: القدرة على التصرف بعقلانية في المواقف الطارئة أثناء العمل.
- z19: القدرة على تصحيح الأخطاء وتجنب تكرارها أثناء العمل.
- z20: لدي قابلية العمل خارج أوقات الدوام الرسمي.
- z21: لدي القدرة على التوازن بين السرعة والدقة في إنجاز العمل.
- z22: لدي مهارات اتصال جيدة مع الآخرين في العمل.
- z23: المبادرة في مساعدة زملاء العمل في الأعمال الشاقة.
- z24: القدرة على قراءة أفكار الرئيس المباشر وتنفيذها.
- z25: القدرة على الأداء تحت ضغط العمل وإنجاز ما يوكل إلي من مهام إضافية بكل كفاءة وإتقان.

جدول رقم (10): النتائج النهائية للتحليل العاملي وتحليل المكونات الرئيسة للمتغير التابع: الأداء الوظيفي.

ITEMS (العامل)	Communalities (اشتراكات العوامل)	Rotated component Matrix (مصفوفة التدوير)		
		1	2	3
z1	0.460			0.510
z2	0.590			0.693
z3	0.745			0.824
z4	0.723			0.703
z5	0.513			0.579
z7	0.711		0.726	
z8	0.767		0.798	
z9	0.776		0.854	
z10	0.769		0.756	
z11	0.729		0.732	
z12	0.541		0.642	
z14	0.667		0.611	

ISSN: 2706-6495

z15	0.537	0.588	
z16	0.503	0.678	
z17	0.565	0.673	
z18	0.630	0.720	
z20	0.392	0.603	
z21	0.648	0.732	
z22	0.475	0.573	
z23	0.561	0.583	
z24	0.553	0.705	
z25	0.615	0.682	

(الجذر الكامن) Eigenvalue	**10.281**	**1.918**	**1.269**
الجذر الكامن بعد التدوير	**5.269**	**5.169**	**3.030**
(نسبة التباين) % of variance explained	**46.731**	**8.718**	**5.770**
% Rotation of variance explained (نسبة التباين بعد التدوير)	**23.949**	**23.496**	**13.775**
(معامل ألفا كرومباخ) Cronbach's Alpha		**0.939**	
(اختبار كفاية العينة) KMO		**0.946**	
Bartlett's Test of sphericity (Sig)		**0.000**	

النتائج التي حُصّلت عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) والتي أُدرجت في الجدول أعلاه تبين أن تقنية التحليل العاملي التي طُبّقت على العوامل المكونة للمتغير التابع المتمثل في الأداء الوظيفي، أسفرت عن قيمة مرتفعة جدًّا لاختبار (KMO) بلغت قيمتها (0.946) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة لكفاية العينة وهي (0.5)، مما يدل على ملاءمة حجم العينة للتحليل العاملي، وكذلك هي قيمة متوافقة مع اختبار (Bartlett)، الذي يدل على رفض الفرضية الصفرية الرافضة لوجود الارتباطات بين المتغيرات (sig=0.000).

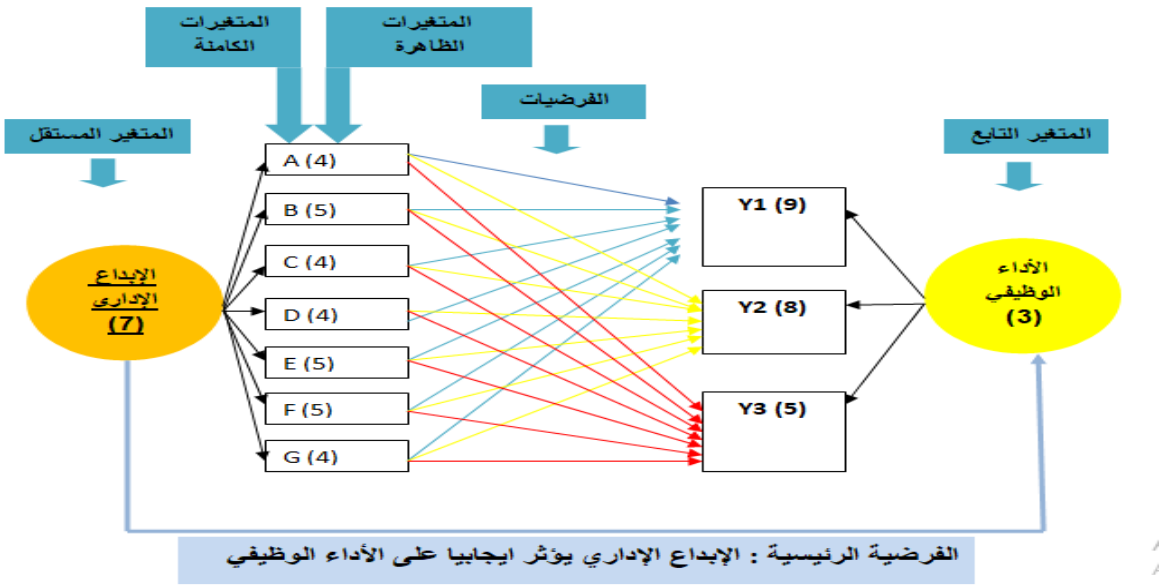
وفيما يخص العوامل الأكثر تأثيرًا في تغير الأداء الوظيفي فقد حُصرت في ثلاث مجموعات، لكن المتغير الثالث عشر والتاسع عشر قد تبين وجودهم وانتماؤهم لأكثر من مجموعة؛ فقد بلغت نسبة الاشتراك الفردية للعامل (13) قيمة (0.504) في المجموعة الأولى، وقيمة (0.555) في المجموعة الثانية، فيما بلغت نسبة اشتراك العامل (19) قيمة (0.582) في المجموعة الأولى وقيمة (0.508) في المجموعة الثانية، بينما العامل السادس قد تغيب عن جميع المجموعات، مما دفعنا لاستبعادها وإعادة الاختبار، وعليه حصلنا على النتائج المدرجة في الجدول أعلاه التي تبين أن أقل نسبة اشتراك فردية في المجموعة الأولى التي سنطلق عليها اسم "القدرات" ويرمز إليها بـ (Y1) هي (0.583) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي (0.5)، فيما بلغ مجمل نسب اشتراكاتها (46.731 %) قبل التدوير و (23.949%) بعد التدوير،

وقيمة معيار الجذر الكامن (10.281) قبل التدوير وقيمة (5.269) بعد التدوير. أما اقل نسبة اشتراك فردية في المجموعة الثانية التي سنطلق عليها اسم "إدراك الدور" ونرمز لها بـ (Y2) بلغ (0.588) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي (0.5)، فيما بلغ مجمل نسب اشتراكاتها (8.718%) قبل التدوير و(23.496%) بعد التدوير، وقيمة معيار الجذر الكامن (1.918) قبل التدوير وقيمة (5.169) بعد التدوير. وفي الأخير أقل نسبة اشتراك فردية في المجموعة الثالثة التي سنطلق عليها اسم "الجهد" ونرمز لها بـ (Y3) بلغ (0.510) وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة وهي (0.5)، فيما بلغ مجمل نسب اشتراكاتها (5.770%) قبل التدوير و (13.775%) بعد التدوير، وقيمة معيار الجذر الكامن (1.269) قبل التدوير وقيمة (3.030) بعد التدوير.

أما معامل (Cronbach's Alpha) الذي يقيس ثبات الاستبانة فقد بلغت قيمته بالنسبة للعوامل المكونة للمتغير المستقل الأداء الوظيفي (0.939) وهي قيمة موجبة تفوق (0.70)، مما يبين أن العناصر مرتبطة ارتباطًا وطيدًا فيما بينها وتقيس البعد نفسه.

وبناءً على النتائج النهائية للتحليل العاملي، وتحليل المكونات الرئيسة للمتغير المستقل: الإبداع الإداري، والمتغير التابع: الأداء الوظيفي، صيغ النموذج النظري للدراسة حسب الشكل الموضح أدناه:

الشكل رقم (2): النموذج النظري للدراسة.



المصدر: من إعداد الباحثَين

إن الدراسة النظرية للعلاقة بين المتغير المستقل "الإبداع الإداري"، والمتغير التابع "الأداء الوظيفي" التي قام بها الباحثَانِ سابقًا من صياغة النموذج النظري للدراسة أعلاه، الذي يتكون أولًا من نموذج قياس الدراسة، الذي بدوره يتضمن المتغيرات الظاهرة التي تمكنهما من قياس المتغيرات الكامنة، بمعنى العبارات المكونة لهذه المتغيرات وهي عبارة عن متغيرات يمكن قياسها خلافًا للمتغير الكامن،

وثانيًا النموذج البنائي أي الفرضيات التي تم وضعها حول العلاقة التي تربط مكونات المتغير المستقل مع المتغير التابع. وعليه فالنموذج النظري للدراسة يتكون من مجموعة من العلاقات السببية بين الأداء الوظيفي، والإبداع الإداري.

ويشير النموذج النظري أعلاه، أن الإبداع الإداري يتكون من (7) متغيرات كامنة وهي:

A: الأصالة	ستُقاس باستعمال (4) متغيرات ظاهرة والتي نرمز لها بـ: a1 ; a2 ; a4 ;a5
B: الطلاقة	ستُقاس باستعمال (5) متغيرات ظاهرة والتي نرمز لها بـ ; b1 ; b2 ; b3 ; b4 b5 :
C: المرونة	ستُقاس باستعمال (4) متغيرات ظاهرة والتي نرمز لها بـ: c1 ; c3 ; c4 ; c5
D : المخاطرة	ستُقاس باستعمال (4) متغيرات ظاهرة والتي نرمز لها بـ : d2 ; d3 ;d4 ;d5
E : القدرة على التحليل	ستُقاس باستعمال (5) متغيرات ظاهرة والتي نرمز لها بـ : e1 ;e2 ;e3 ;e4 ;e5
F : الحساسية للمشكلات	ستُقاس باستعمال (5) متغيرات ظاهرة والتي نرمز لها بـ : f1 ;f2 ;f3 ; f4 ;f5
G : الخروج عن المألوف	ستُقاس باستعمال (4) متغيرات ظاهرة والتي نرمز لها بـ : g1 ; g2 ;g3 ; g4

أما بالنسبة للأداء الوظيفي فكما تمت الإشارة إليه سابقًا، بعد القيام بتحليل المكونات الرئيسة تم تقسيم الأداء الوظيفي إلى (3) متغيرات كامنة نرمز لها بـ (Y1,Y2,Y3) وفيما يخص المتغيرات الظاهرة لكل منهم فسنرمز لها بـ (Z) كما هو مبين أسفله:

Y1: القدرات	ستُقاس باستعمال (9) متغيرات ظاهرة والتي نرمز لها بـ Z :16-17-18-20-21-22-23-24-25
Y2: إدراك الدور	ستُقاس باستعمال (8) متغيرات ظاهرة والتي نرمز لها بـ Z :7-8-9-10-11-12-14-15
Y3: الجهد	ستُقاس باستعمال (5) متغيرات ظاهرة والتي نرمز لها بـ Z : 1-2-3-4-5

بالنسبة للعلاقة السببية التي تربط كلا من الأداء الوظيفي والإبداع الإداري فسوف تُصاغ على شكل فرضيات، وستختبر لتحقق من ثبوت صحتها أو نفيها باستخدام برنامج (Smart PLS) الذي يمكّن من القيام بتحليل المعادلات البنائية وفق طريقة المربعات الصغرى الجزئية (structural equation)، ولكن قبل الشروع في التحقق من الفرضيات سيقوم الباحثَانِ باختبار صحة نموذج القياس الذي تم الاستعانة به في هذه الدراسة. وفيما يأتي فرضيات الدراسة التي قمنا بصياغتها:

H1	**الفرضية الأولى**	**الأصالة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي**
H1.1	الفرضية الفرعية	الأصالة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الأول القدرات (Y1)
H1.2	الفرضية الفرعية	الأصالة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الثاني إدراك الدور (Y2)
H1.3	الفرضية الفرعية	الأصالة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الثالث الجهد (Y3)

H2	**الفرضية الثانية**	**الطلاقة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي**
H2.1	الفرضية الفرعية	الطلاقة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الأول القدرات (Y1)
H2.2	الفرضية الفرعية	الطلاقة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الثاني إدراك الدور (Y2)
H2.3	الفرضية الفرعية	الطلاقة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الثالث الجهد (Y3)
H3	**الفرضية الثالثة**	**المرونة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي**
H3.1	الفرضية الفرعية	المرونة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الأول القدرات (Y1)
H3.2	الفرضية الفرعية	المرونة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الثاني إدراك الدور (Y2)
H3.3	الفرضية الفرعية	المرونة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الثالث الجهد (Y3)
H4	**الفرضية الرابعة**	**المخاطرة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي**
H4.1	الفرضية الفرعية	المخاطرة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الأول القدرات (Y1)
H4.2	الفرضية الفرعية	المخاطرة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الثاني إدراك الدور (Y2)
H4.3	الفرضية الفرعية	المخاطرة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الثالث الجهد (Y3)
H5	**الفرضية الخامسة**	**القدرة على التحليل تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي**
H5.1	الفرضية الفرعية	القدرة على التحليل تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الأول القدرات (Y1)
H5.2	الفرضية الفرعية	القدرة على التحليل تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الثاني إدراك الدور (Y2)
H5.3	الفرضية الفرعية	القدرة على التحليل تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الثالث الجهد (Y3)
H6	**الفرضية السادسة**	**الحساسية للمشكلات تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي**
H6.1	الفرضية الفرعية	الحساسية للمشكلات تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الأول القدرات (Y1)

H6.2	الفرضية الفرعية	الحساسية للمشكلات تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الثاني إدراك الدور (Y2)
H6.3	الفرضية الفرعية	الحساسية للمشكلات تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الثالث الجهد (Y3)
H7	**الفرضية السابعة**	**الخروج عن المألوف تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي**
H7.1	الفرضية الفرعية	الخروج عن المألوف تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الأول القدرات (Y1)
H7.2	الفرضية الفرعية	الخروج عن المألوف تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الثاني إدراك الدور (Y2)
H7.3	الفرضية الفرعية	الخروج عن المألوف تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي في شقه الثالث الجهد (Y3)

ولتحليل نتائج الاستبانة واختبار الفرضيات التي قام بصياغتها الباحثَانِ حسب ما هو موضح أعلاه، وفي المرحلة الأولى باختبار نموذج الدراسة (Evaluation of Measurement Model of Study) وذلك عن طريق التأكد أولًا من أن كل الأسئلة التي وضعت في الاستبيان لغرض قياس متغير من المتغيرات هي فعلًا تقوم بقياسه، وذلك بقياس صحة متقاربة (Convergent validity)، وثانيًا التأكد من أن تلك الأسئلة تقوم بقياس تلك المتغيرات مهما تغيرت الظروف، وذلك ما نسميه صحة التمايز (Discriminant validity)، وفي المرحلة الثانية سيتم اختبار النموذج البنائي.

وفي اختبار نموذج الدراسة يتم التركيز على المؤشرات الآتية:

	الاختبار	**المؤشر**	**العتبة المعتمدة لثبوت صحة الاختبار**
1	**Convergent validity (صحة متقاربة)**	Individual item reliability (Factor loadings) (موثوقية العنصر الفردي)	أكبر من 0.70
		Composite reliability (الموثوقية المركبة)	أكبر من 0.70
		Average Variance Extracted (معدل التباين)	أكبر من 0.50
		Alpha Cronbach (الثبات)	أكبر من 0.50

2	**Discriminante Validity (صحة التمايز)**	Fornel-Lacker	يجب أن يكون الجذر التربيعي لـAVE في كل متغير كامن أكبر من الارتباطات المرافقة للمتغيرات الكامنة المرافقة

أما في اختبار النموذج البنائي يتم التركيز على المؤشرات الإحصائية الآتية:

المؤشر	العتبة
Coefficient of determination R^2 (معامل التحديد)	كلما اقترب من 1 كان تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع كبير
Predective relevance Q^2 (صلة التنبؤ)	أعلى من 0.00
Goodness of Fit of Model Gof (جودة النموذج)	أعلى من 0.30
Hypotheses Testing (Path Coefficient) (اختبار الفرضيات)	p-value أصغر من 0.05

أولًا: تقييم نموذج قياس الدراسة باستخدام برنامج Smart PLS) Evaluation of Measurement Model of (Study

أ. صحة متقاربة (Convergent validity)

جدول رقم (11): نتائج اختبار صحة متقاربة.

Variables (المتغيرات)	Items (العامل)	factor loadings (عامل التحميل)
الأصالة	a1	0.686
	a2	0.666
	a4	0.811
	a5	0.824
الطلاقة	b1	0.791
	b2	0.787
	b3	0.780
	b4	0.708

ISSN: 2706-6495

	b5	0.749
المرونة	c1	0.732
	c3	0.662
	c4	0.823
	c5	0.825
المخاطرة	d2	0.850
	d3	0.828
	d4	0.907
	d5	0.706
القدرة على التحليل	e1	0.781
	e2	0.806
	e3	0.839
	e4	0.848
	e5	0.828
الحساسية للمشكلات	f1	0.678
	f2	0.831
	f3	0.833
	f4	0.789
	f5	0.777
الخروج عن المألوف	g1	0.819
	g2	0.798
	g3	0.726
	g4	0.787
الجهد	z1	0.668
	z2	0.690
	z3	0.807
	z4	0.836
	z5	0.748
إدراك الدور	z7	0.824
	z8	0.860
	z9	0.832

0.869	z10	
0.860	z11	
0.752	z12	
0.821	z14	
0.734	z15	
0.690	z16	
0.759	z17	
0.797	z18	
0.565	z20	
0.792	z21	القدرات
0.703	z22	
0.749	z23	
0.715	z24	
0.796	z25	

المصدر: مخرجات برنامج (Smart PLS)

وما يلاحظ أن (factors loadings) للأسئلة الآتية (a1,a2,c3,f1,z1,z2,z16,z20) تقل عن (0.70)، مما يعني أن الأسئلة متداخلة، ويمكن أن تقوم بقياس أكثر من متغير واحد وعليه وجب حذفها آنذاك وأعاد الباحثان الاختبار فحصلا على النتائج المبينة في الجدول أسفله.

جدول رقم (12): نتائج قياسات نموذج الدراسة – الصلاحية المتقاربة.

أبعاد المتغير المستقل والتابع	الأسئلة	factors loadings (عامل التحميل)	Alpha Cronbach (الثبات)	Composite reability (الموثوقية المركبة)	AVE (القيمة)
الأصالة	a4	0.888	0.789	0.904	0.824
	a5	0.927			
الطلاقة	b1	0.791	0.821	0.875	0.583
	b2	0.787			
	b3	0.780			
	b4	0.710			
	b5	0.748			
المرونة	c1	0.741	0.752	0.858	0.669

			0.839	c4	
			0.867	c5	
0.682	0.895	0.843	0.847	d2	المخاطرة
			0.830	d3	
			0.907	d4	
			0.708	d5	
0.674	0.912	0.879	0.781	e1	القدرة على التحليل
			0.805	e2	
			0.839	e3	
			0.848	e4	
			0.829	e5	
0.670	0.890	0.837	0.824	f2	الحساسية للمشكلات
			0.835	f3	
			0.812	f4	
			0.803	f5	
0.613	0.864	0.792	0.820	g1	الخروج عن المألوف
			0.798	g2	
			0.727	g3	
			0.784	g4	
0.701	0.875	0.789	0.779	z3	الجهد
			0.897	z4	
			0.832	z5	
0.673	0.943	0.930	0.824	z7	إدراك الدور
			0.860	z8	
			0.832	z9	
			0.868	z10	
			0.860	z11	
			0.752	z12	
			0.821	z14	
			0.734	z15	
0.589	0.909	0.883	0.763	z17	القدرات

	0.800	z18
	0.793	z21
	0.727	z22
	0.760	z23
	0.724	z24
	0.801	z25

المصدر: مخرجات برنامج (Smart PLS)

تشير نتائج مؤشر (factor loadings) إلى أن جميع الأسئلة قيمها أعلى من (0.70) وعليه فهي أسئلة تقيس المتغير الوحيد الذي أراد الباحثان قياسه، وبالنسبة للمؤشر (composite reability) الذي يخص المتغير ككل فهو أيضًا فوق (0.70) بالنسبة لجميع المتغيرات، وأخيرًا قيمة مؤشر (AVE) وهي كذلك فوق (0.5) بالنسبة لجميع المتغيرات وكذا قيمة (Cronbach alpha) وعليه يمكن القول بأنه تم أثبات صحة متقاربة (Convergent validity) نموذج قياس الدراسة.

ب. صحة التمايز (Discriminant validity)

يتم اختبار صحة التمايز باستعمال مؤشر (Fornell-Larcker) كما هو مبين أسفله، ويجب أن يكون الجذر التربيعي لـ (AVE) في كل متغير كامن أكبر من الارتباطات المرافقة للمتغيرات الكامنة المرافقة.

جدول رقم (13): نتائج اختبار صحة التمايز

	Y1	Y2	Y3	a	b	c	d	e	f	G
Y1	**0.767**									
Y2	0.724	**0.820**								
Y3	0.588	0.609	**0.838**							
A	0.594	0.490	0.381	**0.908**						
B	0.598	0.521	0.451	0.677	**0.764**					
C	0.616	0.624	0.383	0.503	0.488	**0.818**				
D	0.584	0.419	0.431	0.461	0.469	0.516	**0.826**			
E	0.666	0.539	0.493	0.542	0.630	0.580	0.641	**0.821**		
F	0.637	0.427	0.420	0.520	0.630	0.447	0.514	0.671	**0.819**	
G	0.571	0.390	0.345	0.492	0.435	0.417	0.473	0.555	0.592	**0.783**

المصدر: مخرجات برنامج (Smart PLS)

يُلاحظ أن الجذر التربيعي لـ (AVE) للمتغير الكامن الأصالة ($AVE=0.908^2=0.824$) أكبر من الارتباطات المرافقة للمتغيرات الأخرى، وهي: الطلاقة (0.677)، والمرونة (0.503)، والمخاطرة (0.641)،

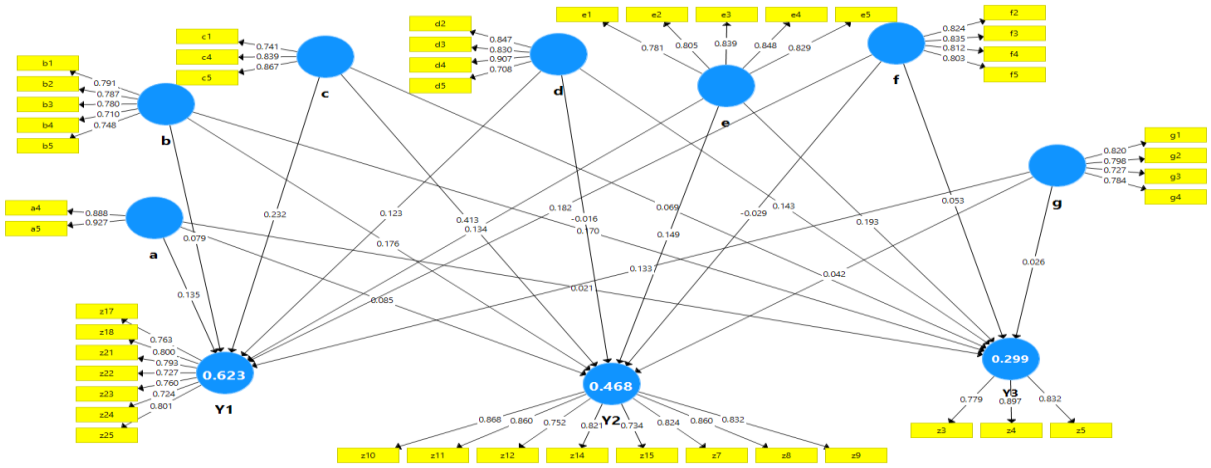
ISSN: 2706-6495

والقدرة على التحليل (0.542)، والحساسية للمشكلات (0.520)، والخروج عن المألوف (0.492)، وكذلك هو الشأن بالنسبة لجميع المتغيرات الأخرى فالجذر التربيعي لـ (AVE) لكل منها أكبر من الارتباطات المرافقة للمتغيرات الكامنة المرافقة الأخرى وعليه يمكن التصريح بصحة التمايز لنموذج قياس هذه الدراسة.

وبعد التأكد من صحة متقاربة وصحة التمايز لنموذج قياس الدراسة، سيقوم الباحثان بتقديم هذا النموذج بعد التعديلات التي قاما بها في هذه المرحلة من الاختبار، وبعد ذلك سيتم اختبار النموذج البنائي للدراسة.

ج. نموذج الدراسة بعد التعديل

الشكل رقم (3): نموذج الدراسة بعد التعديل.



المصدر: مخرجات برنامج (Smart PLS)

ثانيًا: تقييم النموذج البنائي

أ. معامل التحديد (R^2)

كخطوة أولى تم القيام باختبار مؤشر معامل التحديد (R^2) والنتيجة أن المتغيرات المستقلة السبعة: (الأصالة، والطلاقة، والمرونة، والمخاطرة، والقدرة على التحليل، والحساسية للمشكلات، والخروج عن المألوف) تفسر (62%) من تباين المكون الأول للأداء الوظيفي الذي يمثل (القدرات)، و(47%) من المكون الثاني للأداء الوظيفي الذي يمثل (إدراك الدور)، في حين لا تفسر إلا (30%) من المكون الثالث للأداء الوظيفي الذي يمثل (الجهد).

جدول رقم (14): معامل التحديد (R^2)

	R^2
القدرات	0.623
إدراك الدور	0.468
الجهد	0.299

المصدر: مخرجات برنامج (Smart PLS)

ب. العلاقة التنبؤية (Q^2)

وكذلك قام الباحثان باختبار قدرة المتغيرات المستقلة على التنبؤ بالمتغير التابع عن طريق مؤشر (Predective Relevance) Q^2 وتم الحصول على القيم التالية المبينة في الجدول، التي تفوق (0.00)، مما يدل على أن المتغيرات المستقلة التي قاما باختيارها، أي: الأصالة، والطلاقة، والمرونة، والمخاطرة، والقدرة على التحليل، والحساسية للمشكلات، والخروج عن المألوف لها القدرة فعليًّا على التنبؤ بالمتغير التابع في الدراسة هذه ألا وهو الأداء الوظيفي المكون من ثلاث متغيرات كامنة وهي (Y1,Y2,Y3).

	Q^2 (= 1-SSE/BSP)
القدرات Y1 :	0.354
إدراك الدور Y2 :	0.301
الجهد Y3 :	0.193

المصدر: مخرجات برنامج (Smart PLS)

ج. اختبار إمكانية الاعتماد على نموذج الدراسة (Goodness Of Fit of the Model)

ولمعرفة مدى إمكانية الاعتماد على نموذج الدراسة ككل تم اعتماد مؤشر (GoF) الذي يتم حسابه وفق المعادلة الآتية:

$$\boldsymbol{GoF} = \sqrt{(\text{Average } (\boldsymbol{R^2}))\times (\text{Average communality})}$$

وقد حصل الباحثانِ على قيمة (GoF = 0.39) التي تؤكد أنه يمكن الاعتماد على نموذج الدراسة الذي تمت صياغته، وذلك بأن قيمة (GoF) أعلى من (0.30) المحددة كقيمة أدنى لاعتماد نموذج دراسة. وعلى الرغم من فاعلية هذا المؤشر في أغلب البحوث، إلا أن الباحثَينِ Henseler & Sarstedt (2013) قد شككا في استعمال (GOF) من الناحية المفاهيمية والتجريبية، إذ أظهرت أبحاثهم أن (GoF) لا يمثل معيارًا مناسبًا لنمذجة PLS-SEM كونه لا يستطيع فصل النماذج الصالحة عن النماذج غير الصالحة (Sarstedt et al. 2017).

د. اختبار فرضيات الدراسة

سيقوم الباحثانِ باختبار فرضيات الدراسة باستعمال برنامج (Smart PLS) الذي يرتكز على اختبار إعادة المعاينة (500) مرة بطريقة (Bootstrapping) التي لا تعتمد على فرضية التوزيع الطبيعي.

ولتحديد العلاقة بين المتغيرات يجب التركيز على مؤشر (p-value) الذي يقيس احتمالية الخطأ خلال (500) تجربة مكررة، ولقبول الفرضية والجزم بأن هناك علاقة تربط بين المتغيرين يجب أن تكون نسبة الخطأ أقل من (5%)، أي: أنه إذا تمت إعادة التجربة (100) مرة لا يخطئ سوى (5) مرات، وتكون العلاقة قوية جدًّا إذا كانت قيمة (p-value) أقل من (0.01) والاعتماد كذلك على (t-Value) التي يجب أن تكون قيمتها أعلى من (1.96).

أما لتحديد طبيعة العلاقة أي أهي علاقة إيجابية أم سلبية تم الارتكاز على إشارة (O) الذي يرمز لـ (Standard Beta)؛ إذ يقارن معامل بيتا القياسي قوة تأثير كل متغير مستقل فردي إلى المتغير التابع، وفيما يأتي نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

جدول رقم (15): نتائج اختبار فرضيات الدراسة.

الفرضيات	الفرضيات الفرعية	P value (قيمة P)	t value (| O/STDEV |) (قيمة t)	Standard error (الخطأ المعياري)	Standard Beta (O) (معيار Beta)	القرار	طبيعة العلاقة
a->Y	a -> Y1	0.008	2.651	0.057	0.135	قبول الفرضية	علاقة قوية جدًّا
	a -> Y2	0.200	1.283	0.067	0.085	رفض الفرضية	لا توجد علاقة
	a -> Y3	0.774	0.287	0.070	0.021	رفض الفرضية	لا توجد علاقة
b->Y	b -> Y1	0.134	1.502	0.058	0.079	رفض الفرضية	لا توجد علاقة
	b -> Y2	0.012	2.513	0.066	0.176	قبول الفرضية	علاقة قوية
	b -> Y3	0.025	2.244	0.083	0.170	قبول الفرضية	علاقة قوية
c->Y	c -> Y1	0.000	4.356	0.053	0.232	قبول الفرضية	علاقة قوية جدًّا
	c -> Y2	0.000	7.540	0.053	0.413	قبول الفرضية	علاقة قوية جدًّا
	c -> Y3	0.294	1.050	0.068	0.069	رفض الفرضية	لا توجد علاقة
d->Y	d -> Y1	0.019	2.355	0.053	0.123	قبول الفرضية	علاقة قوية
	d -> Y2	0.783	0.276	0.057	-0.016	رفض الفرضية	لا توجد علاقة
	d -> Y3	0.032	2.148	0.068	0.143	قبول الفرضية	علاقة قوية

ISSN: 2706-6495

e->Y	e -> Y1	0.022	2.300	0.057	0.134	قبول الفرضية	علاقة قوية
	e -> Y2	0.029	2.195	0.072	0.149	قبول الفرضية	علاقة قوية
	e -> Y3	0.019	2.347	0.083	0.193	قبول الفرضية	علاقة قوية
f->Y	f -> Y1	0.001	3.373	0.053	0.182	قبول الفرضية	علاقة قوية جدًّا
	f -> Y2	0.610	0.511	0.054	-0.029	رفض الفرضية	لا توجد علاقة
	f -> Y3	0.448	0.759	0.067	0.053	رفض الفرضية	لا توجد علاقة
g->Y	g -> Y1	0.005	2.837	0.052	0.133	قبول الفرضية	علاقة قوية جدًّا
	g -> Y2	0.443	0.768	0.059	0.042	رفض الفرضية	لا توجد علاقة
	g -> Y3	0.660	0.440	0.063	0.026	رفض الفرضية	لا توجد علاقة

المصدر: مخرجات برنامج (Smart PLS)

- يمكن الاستنتاج أن هناك علاقة إيجابية قوية جدًّا بين **الأصالة** والأداء الوظيفي في شقه الأول القدرات (Y1)، بينما لا توجد علاقة بينها وبين البعدين إدراك الدور (Y2) والجهد (Y3)، عليه رُفضت الفرضيتان الفرعيتان. وبذلك أُثبتت الفرضية الأولى جزئيًّا فقط.
- هناك علاقة إيجابية قوية بين **الطلاقة** والبعد الثاني إدراك الدور (Y2) والثالث الجهد (Y3) للأداء الوظيفي، بينما لا توجد علاقة بينها وبين البعد الأول القدرات (Y1)، عليه أُثبتت الفرضية الثانية جزئيًّا أيضًا.
- أما بالنسبة **للمرونة** فلها علاقة قوية جدًّا مع بعدين من الأداء الوظيفي هما البعد الأول القدرات (Y1) والثاني إدراك الدور (Y2)، في حين لا تؤثر على البعد الثالث الجهد (Y3)، عليه أُثبتت الفرضية الثالثة جزئيًّا.
- أما بالنسبة **للمخاطرة** فقد ثبت وجود علاقة قوية بينها وبين البعد الأول القدرات (Y1) والبعد الثالث الجهد (Y3) للأداء الوظيفي مع غياب تأثير على البعد الثاني إدراك الدور (Y2)، عليه أُثبتت الفرضية الرابعة جزئيًّا.

- على خلاف المتغيرات المستقلة السابقة، **القدرة على التحليل** أثبتت أنها تؤثر إيجابًا على جميع أبعاد الأداء الوظيفي القدرات (Y1)، وإدراك الدور (Y2)، والجهد (Y3)، عليه أُثبتت الفرضية الخامسة.
- في حين **الحساسية للمشكلات** لا تؤثر سوى على بعد واحد للأداء الوظيفي وهي القدرات (Y1) ولكن تأثيرها جدًّا قوي، عليه أُثبتت الفرضية السادسة جزئيًّا.
- بالنسبة للمتغير المستقل الأخير، **الخروج عن المألوف** فعلى غرار الحساسية للمشكلات فهو لا يؤثر سوى على بعد واحد للأداء الوظيفي وهي القدرات (Y1) وأيضًا بدرجة قوية، عليه أُثبتت الفرضية السابعة جزئيًّا.
- خلاصةً نستنتج أن جميع أبعاد الإبداع الإداري السبعة لها تأثير كلي وجزئي على أبعاد الأداء الوظيفي الثلاثة، وبذلك قبلت (12) فرضية جزئية في المقابل رُفضت (9) فرضيات جزئية، عليه يمكن القول إن الباحثين تمكنا من التأكيد الجزئي للفرضية العامة ألا وهي أن الإبداع الإداري يؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (رضا، 2003)، التي تشير إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع الإداري والأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبدالعزيز الدولي بجدة، واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (العجلة، 2009)، التي أظهرت النتائج أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، كما اتفقت الدراسة مع دراسة (جبر، 2010)، التي توصلت إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الإبداع الإداري، والأداء الوظيفي لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية، واتفقت الدراسة مع دراسة (التويجري، 2016)، التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين بكلية التربية ببريدة، وكذلك اتفقت مع دراسة (شعبان، 2019)، التي أثبتت نتائج دراستها وجود أثر ذات دلالة إحصائية للإبداع الإداري بأبعاده المختلفة على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة توتراجري سوف ورقلة، واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (عبد المطلب وآخرون، 2020)، التي أشارت نتائج دراستها إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان، واتفقت النتائج كذلك مع دراسة (Masa'd & Aljawarneh, 2020)، إذ أشارت الدراسة **إلى** وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات الإبداعية (الأصالة، والقدرة على التحليل، وقبول المخاطر، والطلاقة، والمرونة العقلية) ومستوى الأداء الوظيفي بجامعة جدارا.

التوصيات:

- استقطاب الكوادر الوطنية وتوظيفهم في الوحدات الحكومية بمعايير جديدة تعتمد على معايير وأطر محكمة ومدروسة لتوظيف تلك العقول والمواهب الإبداعية المثالية.
- إنشاء مركز للإبداع والابتكار على مستوى الدولة واستحداث دوائر الإبداع والابتكار وإدارة التغيير بجميع الوحدات الحكومية بسلطنة عُمان تتبع المركز المذكور أعلاه.
- استحداث مواد تعليمية في مجال الإبداع والابتكار في الجامعات والكليات والمعاهد التدريبية تساهم في بناء قاعدة من الكوادر الوطنية التي تمتلك القدرات الإبداعية والابتكارية اللازمة تتلاءم مع احتياجات سوق العمل المستقبلية.

- على المختصين بوزارة العمل السعي إلى بناء نماذج ومقاييس دقيقة للكشف والتعرف على أصحاب المواهب والقدرات الإبداعية، وربطها بنظام تقييم الأداء الوظيفي وكذلك بالحوافز والمكافآت والترقيات.
- ونظرًا إلى أن الدراسة الراهنة اقتصرت على موظفي وزارة العمل في سلطنة عمان فقط، فمن الأرجح إجراء دراسات مماثلة على باقي الوحدات الحكومية الخاضعة لقانون الخدمة المدنية في سلطنة عمان، ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية، بهدف الخروج باستنتاجات يمكن أن تستفيد منها جميع الوحدات الحكومية في تطوير أساليبها الإدارية وتحقيق مستوى عالٍ من الإبداع لدى موظفيها.
- دعوة الباحثين والمهتمين في مجال الأداء الوظيفي؛ إلى إجراء المزيد من البحوث حول الموضوع وربطه بإحدى المتغيرات الآتية: (المناخ التنظيمي، وأنماط القيادة، والتفكير الاستراتيجي، وإدارة الأزمات، والميزة التنافسية، وإدارة التغيير، والأداء المؤسسي، والقيادة الإدارية، والتنمية الإدارية، والرضى الوظيفي، والولاء المؤسسي، وجودة البرامج التدريبية، وبيئة العمل الداخلية)، بالاستعانة بمنهجية نمذجة المعادلات البنائية باستخدام برنامج (AMOS)، للتحقق من العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي وطبيعة العلاقة التي تربط بينهما.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

1. أبو حطب، موسى. (2009). *فاعلية نظام تقييم الأداء وأثره على مستوى أداء العاملين* [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة]. قاعدة المنظومة للرسائل الجامعية.
2. بريك، زليخة. (2020). *دور الحكومة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة ميلة* [رسالة ماجستير، المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف ميلة]. المستودع الرقمي لمركز عبدالحفيظ بوالصوف ميلة.
3. التويجري، هيله. (2016). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم. *مجلة رسالة الخليج العربي*، *37*(140)، 79-101.
4. جبر، عبد الرحمن. (2010). *الإبداع الإداري وأثره على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة* [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة]. دار المنظومة.
5. جبريل، إيمان. (2016). *الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة* [رسالة ماجستير، جامعة الأزهر بغزة]. أرشيف الخريجين جامعة الأزهر.
6. الجعبري، عنان. (2009). *دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية* [رسالة ماجستير، جامعة الخليل]. المنارة للاستشارات.
7. جلدة، سليم، وعبوي، زيد. (2006). *إدارة الإبداع والابتكار*. دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.

8. حسين، طالب. (2011). الشخصية المبدعة ناتج اسهام العوامل الخمسة الكبرى وتفاعلات كل من متغيرات الانبساط الجنس، والتخصص والمرحلة الدراسية. *مجلة العلوم النفسية*، (19)، 1-34.

9. خيرالله، جمال. (2015). *الإبداع الإداري*. دار أسامة للنشر والتوزيع.

10. دخوش، راوية. (2021). *التميز الإداري وانعكاسه على الأداء الوظيفي* [رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة]. المستودع الرقمي لجامعة المسيلة.

11. رضا، حاتم. (2003). *الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبدالعزيز الدولي بجدة* [رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية]. مكتبة البلدية الإلكترونية.

12. رميتة، محمد. (2021). *أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة* [رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي]. جامعة أم البواقي.

13. الزامل، مها. (2017). واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري ومعوقاته لدى إدارات جامعة الأميرة نوره بنت عبدالرحمن من وجهة نظر الإداريات العاملين فيها. *المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج*، *48*(48)، 393-445.

14. زكرياء، خوالدي. (2019). *ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية ببلدية عين فكرون أم البواقي* [رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي]. جامعة أم البواقي.

15. ساعد، نهى. (2016). *دور القيادة الإبداعية في تحسين مستوى الثقافة التنظيمية في وزارة الصحة الفلسطينية* [رسالة الماجستير، جامعة الأقصى]. المنارة للاستشارات.

16. شعبان، نرجس. (2019). أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة توتراجي سوفت حاسي مسعود ورقلة [رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة]. مستودع جامعة بسكرة.

17. صلاح الدين، سردوك. (2021). *دور الحوكمة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي* [رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي]. جامعة أم البواقي.

18. عبد المطلب، محمد، وسليمان، إبراهيم، والحراصي، مسلم. (2020). أثر الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، *4*(14)، 125-139.

19. عبيد، أُسام الدين. (2020). المفاهيم الاتصالية للتربية الإعلامية عند جمهور الطلاب والقائم بالاتصال وأثرها في دعم الأمن القومي. *المجلة المصرية لبحوث الاتصال الجماهيري*، *1*(1)، 132-158.

20. العجلة، توفيق. (2009). *الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة* [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة]. دار المنظومة.

21. العلوان، جعفر. (2018). المتغيرات المؤثرة في الإبداع الإداري مراجعة للأدبيات العربية. *مجلة جامعة المجمعة للعلوم الإنسانية والإدارية*، (13)، 77-111.

22. العلوية، يسرا. (2019). *أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لموظفي جامعة السلطان قابوس* [رسالة ماجستير غير منشورة]. الكلية الحديثة للتجارة والعلوم.

23. علي، خالد. (2017). *أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات الأعمال* [أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر باتنة]. قاعدة دي سبيس.

24. الفاضل، محمد محمود. (2010). *تجديدات في الإدارة التربوية في ضوء الاتجاهات المعاصرة*. دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.

25. كفروني، نبيل. (2016). *أصالة التفكير وعلاقتها بدافع حب الاستطلاع لدى عينة من طلبة الصف الثاني الثانوي في مدارس محافظة دمشق الرسمية* [رسالة ماجستير، جامعة دمشق]. قاعدة المعلومات شمعة.

26. المحمادي، ريم. (2022). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفات الإداريات بجامعة أم القرى. *مجلة كلية التربية جامعة العريش، 29*(1)، 81-107.

27. المغيرية، يسرى، والعمري، أيمن، وإسماعيل، عمر. (2022). دور إدارة المواهب في تحقيق الإبداع التنظيمي في الجامعات الحكومية بسلطنة عُمان. *مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية جامعة السلطان قابوس، 13*(1)، 97-113.

28. واعر، وسيلة. (2015). *دور الأنماط القيادية في تنمية الإبداع الإداري دراسة حالة مجمع صيدال* [أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة]. الموقع الرسمي لجامعة محمد خيضر.

29. وزارة العمل. (2021). *التقرير السنوي لقطاع الخدمة المدنية*. دائرة الإحصاء.

30. وهيبة، زيوش. (2019). *دور الاتصال الداخلي في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاستشفائية العمومية* [رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف المسيلة]. قاعدة دي سبيس.

31. يعقوب، نصيب. (2019). *القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المؤسسة* [رسالة ماجستير، جامعة 08 ماي 1945 قالمة]. المستودع الرقمي لجامعة قالمة.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

1. Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika, 16*(3), 297-334.

2. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement, 30(*3), 607-610.

3. Masa'd, Fawzieh & Aljawarneh, Nader. (2020). Administrative creativity and job performance: An Empirical Study at Jadara University, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 24*(8), 9574-9584.

ISSN: 2706-6495

4. Omar, M. S., Rafie, N., & Selo, S. A. (2020). Job satisfaction influence job performance among polytechnic employees. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, *3*(14), 39-46.

5. Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. *Handbook of market research*, *26* (1), 1-40.

جميع الحقوق محفوظة 2022 ©، الباحث/ محمد بن سالم الهديفي، الأستاذ الدكتور/ عمر العميلي، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي.

(CC BY NC)