

أثر التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي

(بتطبيق في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في الرياض)

أسم الطالبة

زكية عوض السلمي

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

٢	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٣	١,١. المقدمة:
٥	١,٢. مشكلة الدراسة
٥	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٥	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٦	١,٣. أهمية الدراسة
٦	١,٣,١. على المستوى النظري:
٦	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٦	١,٤. أسئلة الدراسة
٧	١,٥. أهداف الدراسة
٧	١,٦. فرضيات الدراسة
٨	١,٧. نموذج الدراسة
٨	١,٨. منهجية الدراسة
٩	١,٩. الدراسة الميدانية
١٠	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١	١
	١
١٢	٢,١. المقدمة:
١٢	٢,٢. المتغير المستقل
١٢	٢,٣. المتغير التابع
١٢	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٢	٢,٥. الخاتمة
١٣	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

التطورات الأخيرة في زمن يتصف بالتحول المتسارع والانتقالات التكنولوجية المعقدة ، بات التدريب قاعدة رئيسية في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية للمؤسسات الطموحة للتميز والاستدامة. يجسد التدريب منهجية متكاملة لتطوير القدرات البشرية، تهدف إلى تدعيم المعارف والمهارات والكفاءات لدى للعاملين بشكل متواصل ومنهجي. هذا المنهج الاستراتيجي يسعى لتأمين التناغم بين قدرات الموارد البشرية والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، مما يفضي إلى زيادة مستويات الكفاءة والفعالية التنظيمية، وبالتالي تحسين الأداء المؤسسي والقدرة التنافسية (Noe, 2020)

الأهمية الاستراتيجية للتدريب في وسط المشاريع المواكبة لتطورات التكنولوجيا وما تحمله من تحديات، صار التدريب أداة حيوية لضمان مواكبة العاملين للتطورات التكنولوجية المتسارعة. يساعد التدريب المستمر على سد الفجوات المهارية وتمكين المؤسسات من الاستفادة القصوى من التقنيات الحديثة (Aguinis & Kraiger, 2009).

يساهم التدريب في بناء ميزة تنافسية مستدامة من خلال تطوير رأس المال البشري. المؤسسات التي تستثمر بكثافة في تدريب موظفيها تصبح أكثر تمكن على الابتكار التأقلم مع تحولات السوق (Salas et al., 2012).

يسفر التدريب الفعال إلى زيادة إنتاجية العاملين وتحسين جودة العمل. من خلال كسب مهارات جديدة تجويد الكفاءات الحالية، يمسى العاملين قادرين على أداء مهامهم بفعالية أكبر (Zwick, 2006).

يشارك التدريب في رفع معنويات العاملين تقوية إحساسهم بالتقدير والتطور المهني. هذا بدوره يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والولاء للمؤسسة، مما ينقص من معدلات دوران العاملين (Schmidt, 2007).

في بيئة الأعمال الحركية ، يلعب التدريب دورًا مركزيًا في تيسير عمليات التغيير التنظيمي. يعاون على تحضير العاملين للانتقالات الهيكلية والاستراتيجية، مما يقلل من مقاومة التغيير ويعزز التكيف التنظيمي (FasterCapital, 2024).

وزاد السيوفي (٢٠١٩)، ص. (٣٠) مبينا أن للتدريب أهمية بالغة من حيث تلبيته للمتغيرات في بيئة المنظمة الداخلية والخارجية، فالتدريب فرصة لتحرك العاملين من مستواهم الحالي للمستوى الأحسن ، وتحقيق الذات، وتنمية المسار الوظيفي.

قدم بيردويل وهولدن (١٩٩٨) الدوافع لتدريب العاملين من قبل المؤسسة ،أن العاملين الجدد يشبهون في بعض النواحي المواد الخام الأخرى؛ يتحتم أن تكمل معالجتها حتى يصبحوا مقتدرين على أداء مهام وظائفهم بشكل ملائم وليتناسبوا مع فريق العمل المرتبط بهم وفي المنظمة ككل وأنه قد يتم إدراج وظائف ومهام جديدة إلى المنظمة وشغلها من قبل العاملين الحاليين الذين يحتاجون إلى التدريب، يبذل الناس اهتماماتهم ومهاراتهم وثقتهم توقعاتهم موافقهم، وقد يقوم بعض العاملين بنقل وظائفهم داخل المؤسسة عند الترقية أو لتوسيع خبرتهم وبالتالي يحتاجون إلى مزيد من التدريب ، ونظرًا لأن المؤسسة ذاتها أو سياقها قد يتحولان مع مرور الوقت، فمن الضروري أن يكون العاملين قادرين على التأقلم مع طرق عملهم المتغيرة ، قد ترغب المؤسسة في أن تكون متهينة لبعض التغييرات المستقبلية وتطلب من بعض العاملين تنمية مهارات قابلة للنقل ، وأيضا الإدارة تحتاج تدريبًا وتطويرًا مستمرين ، يتضمن ذلك التدريب المبدئي للمديرين الجدد، والتطوير المستمر للمديرين الحاليين، وخطط خلافة الإدارة، وتطوير المديرين المستقبليين المرجحين.

تلقت دراسات أحمد والمعمري و العلوان (٢٠٢١ ، ٢٠١٨) إلى أن التدريب يلعب دورًا محوريًا في تعزيز هذه القدرات الإبداعية لدى العاملين. من خلال التعرض لأفكار ومفاهيم ونظريات وتجارب جديدة، وتطوير مهارات التفكير النقدي والإبداعي، يصبح العاملين أكثر قدرة على خلق حلول مبتكرة للتحديات التنظيمية.

وقد تطرق عبدالمطلب (2014) الإبداع الإداري بأنه القدرة على توليد أفكار مبتكرة وحلول إبداعية للمشكلات التنظيمية. يتصف الإبداع الإداري بعدة ميزات:

١. الطلاقة الفكرية: القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية محددة .
٢. المرونة الذهنية: القدرة على تغيير الاتجاه الفكري والتكيف مع المواقف المختلفة.
٣. الأصالة: القدرة على إنتاج أفكار فريدة وغير مألوفة.
٤. الحساسية للمشكلات: القدرة على تحديد التحديات والفرص في بيئة العمل.

وضح Oluwaseun (2018) أن التدريب نشاط مهم يزيد من أداء الوظيفي للموظفين ويعزز النمو والنجاح التنظيمي و سد الفجوة بين أداء الموظف الحالي والمرغوب فيه، يركز التدريب على بناء قدرات للعاملين للمستقبل تبدي العديد من النظريات والأبحاث وجود علاقة إيجابية بين تدريب العاملين وتحسين الأداء الوظيفي والرضا والنتائج التنظيمية.

الأداء الوظيفي هو عنصر مهم في تقييم أداء العاملين وجودة عملهم داخل المؤسسة، فهو يُعبر عن الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات المكلفة به في وظيفته، بمعنى آخر: إنه مقياس يعكس مدى فعالية الموظف في إتمام أعماله وتحقيق أهداف المنظمة. (قيود، ٢٠٢٤).

استنادًا إلى ما تم عرضه، يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الإبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية في الرياض.

١,٢. مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات تحديات في تحسين أداء موظفيها وتعزيز إبداعهم الإداري، على الرغم من أهمية التدريب كأداة استراتيجية لتطوير الموارد البشرية، إلا أن هناك قصورًا في جودة البرامج التدريبية المقدمة وفعاليتها في بعض المؤسسات، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير التدريب على تعزيز الإبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات، وذلك لسد الفجوة المعرفية في هذا المجال وتقديم توصيات لتطوير برامج التدريب في المؤسسات.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

١. قلة في الدراسات التي تربط بين التدريب والإبداع الإداري والأداء الوظيفي معًا في سياق المؤسسات.
٢. محدودية البحوث التي تتناول تأثير تحديد الاحتياجات التدريبية والتخطيط للبرامج التدريبية على الإبداع الإداري في المؤسسات.
٣. ندرة الأبحاث التي تدرس العلاقة بين جودة التدريب وفعاليتها في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

١. عدم القدرة على تقييم فعالية البرامج التدريبية وأثرها على الأداء الوظيفي في بعض المؤسسات.
٢. عجز في تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تلبي الاحتياجات الفعلية للعاملين في المؤسسات.
٣. عدم وجود آلية واضحة لقياس أثر التدريب على تنمية الإبداع الإداري في المؤسسات.
٤. الحاجة إلى تطوير استراتيجيات تدريبية فعالة تساهم في بناء قدرات العاملين وتعزيز أدائهم في المؤسسات.

سؤال البحث الرئيسي : كيف يؤثر التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الإبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين ؟

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

١. تكمن الأهمية النظرية للبحث الحالي في أنه تناول متغيرات تمثل موضوعات مهمة في مجال الإدارة مثل: التدريب، والإبداع الإداري، والأداء الوظيفي.

٢. من المرجح أن يشكل البحث إضافة معرفية للمكتبات العربية، والمكتبات السعودية بشكل خاص، وذلك لقلّة الأبحاث في هذا المجال ، لذلك من المؤمل أن يكون حافزاً للعديد من الباحثين لإجراء المزيد من الأبحاث والدراسات المستقبلية في هذا الجانب.

٣. من المحتمل أن يساهم البحث في إيجاد حلول علمية وفعالة وواقعية لمشكلة البحث، نظراً لأهمية تدريب الموارد البشرية في المؤسسات.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

١. تنبع الأهمية العملية للبحث من تناول أثر التدريب في تعزيز الإبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

٢. من المتوقع أن تفيد نتائج البحث المهتمين في وضع استراتيجيات من شأنها تنمية الإبداع الإداري والأداء الوظيفي للعاملين.

٣. لفت الاهتمام إلى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وأساليب التدريب التي تلبي الاحتياجات الفعلية للعاملين.

١,٤. أسئلة الدراسة

ما هو أثر التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الإبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي؟

كيف يساهم التدريب على تنمية المعارف والمهارات؟

ما مدى تأثير التدريب على سلوكياتك وتصرفاتك العاملين في العمل؟

ما مدى قدرة العاملين على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة في العمل؟

ما مدى قدرة العاملين على توقع المشكلات وتحليلها وتطوير بدائل لحلها؟

ما هو مستوى توفر المهارات والمعرفة اللازمة لأداء العمل بكفاءة؟

كيف تؤثر الرغبة في العمل والإبداع على حماس الموظفين وقدرتهم على الإبداع في أداء مهامهم؟

١,٥. أهداف الدراسة

دراسة كيف يؤثر التدريب على تعزيز الابداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي مما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

دراسة كيف يساهم التدريب في تطوير المعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل بشكل فعال.

قياس كيف يؤثر التدريب على سلوكيات الموظفين ورضاهم عن أدائهم.

دراسة قدرة الموظفين على تقديم أفكار جديدة وحل المشكلات بطرق مبتكرة.

قياس مدى قدرة الموظفين على توقع المشكلات وتحليلها وتطوير بدائل لحلها.

دراسة مدى توفر المهارات والمعرفة اللازمة لأداء العمل بكفاءة.

قياس مدى حماس الموظفين وقدرتهم على الإبداع في أداء مهامهم.

١,٦. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتدريب أثر على تعزيز الابداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي.

الفرضية الفرعية Ha :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية أن التدريب يؤثر بشكل إيجابي على مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين ، ويعزز من قدرة الموظفين على تقديم أفكار جديدة وحل المشكلات بطرق مبتكرة.

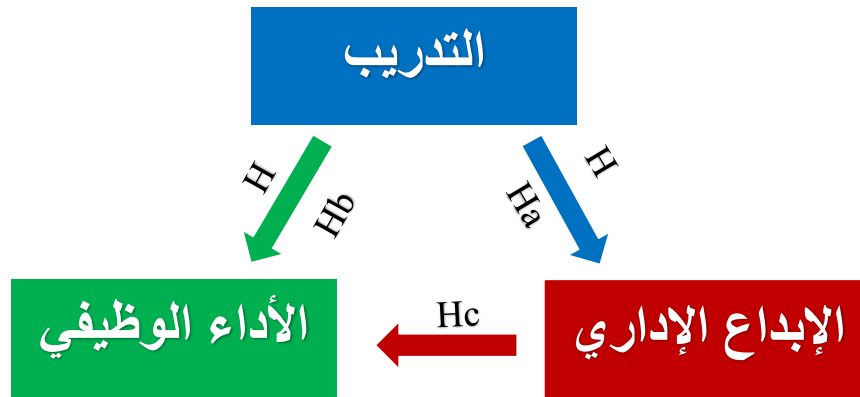
الفرضية الفرعية Hb :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الذي يتلقاه الموظفون وأدائهم الوظيفي كلما زادت فرص التدريب، زادت فعالية الأداء الوظيفي للموظفين.

الفرضية الفرعية Hc :

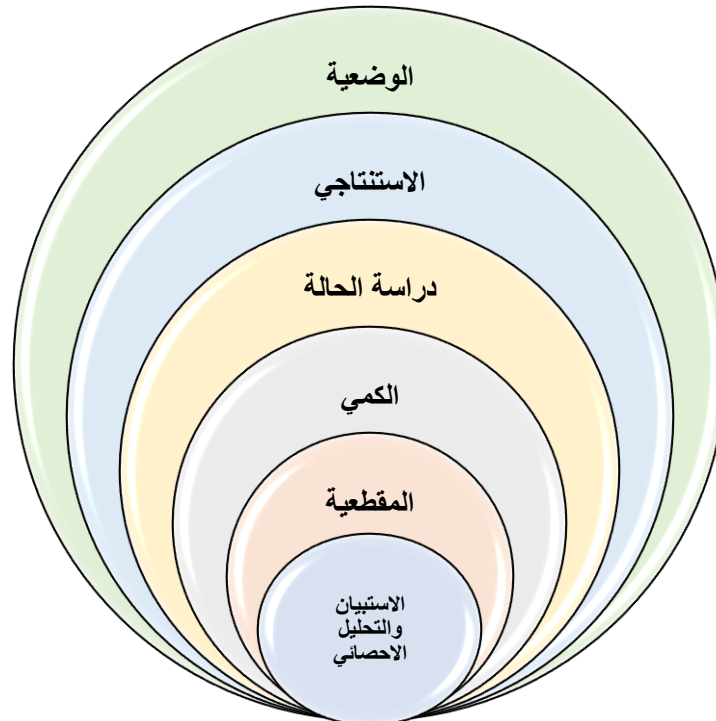
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي ، الموظفين الذين يظهرون مستويات أعلى من الإبداع الإداري يحققون أداءً وظيفيًا أفضل.

١,٧ . نموذج الدراسة



١,٨ . منهجية الدراسة

فلسفة البحث	منهج البحث	استراتيجية البحث	نوع البحث	الأفق الزمني	التقنيات والإجراءات
الوضعية	الاستنتاجي	دراسة الحالة	الكمي	المقطعية	الاستبيان والتحليل الإحصائي



١,٩. الدراسة الميدانية

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية هي الجهة المعنية بوضع السياسات والتشريعات الخاصة بسوق العمل وتنمية المجتمع في المملكة العربية السعودية، تسعى الوزارة من خلال رسالتها إلى تمكين الأفراد والمؤسسات والمجتمع، وتعزيز المسؤولية المجتمعية، وتطوير سوق العمل عن طريق إصدار التشريعات والسياسات الضرورية ، إضافة إلى تمكين موظفيها من تقديم خدمات متميزة للمستفيدين.

الرؤية: مجتمع حيوي ممكن، وبيئة عمل متميزة نحو سوق عمل جاذب.

القيم: التركيز على المستفيدين، المسؤولية المجتمعية، المشاركة، التعاون، التميز.

المحاور الاستراتيجية: سوق عمل واحد وعيش كريم للجميع واقتصاد عالي الإنتاجية والتميز المؤسسي المستدام.

الأهداف الرئيسية: رفع مستوى الامتثال في سوق العمل وزيادة مشاركة وتمكين القوى العاملة وشموليتها وتعزيز الاعتماد على الذات للأسر والأفراد ودعم سوق عمل متوائم وتحسين إنتاجية وأداء القوى العاملة وتحقيق الفائدة والعدالة الاجتماعية لجميع أفراد المجتمع وتقديم خدمات تنمية اجتماعية مستدامة وتحقيق المستوى الأمثل في تجربة العميل وتعزيز الصورة الذهنية وتحقيق كفاءة الإنفاق وتعزيز الإيرادات ورفع كفاءة الإنفاق على القوى العاملة في القطاع العام وتعزيز التحول الرقمي وتحسين تجربة الموظف والتركيز على رضا الموظفين وتعزيز التعاون والتواصل الدولي وتحقيق التحول الاستراتيجي للدور التنظيمي والإشرافي وضمان خدمات رعاية وحماية اجتماعية فعالة وشاملة ودعم إصلاحات سوق العمل وتطبيقها.

رسمت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رؤيتها ورسالتها عبر أربعة قطاعات رئيسية: قطاع العمل، التنمية الاجتماعية، الخدمة المدنية، والخدمات المشتركة. تهدف الوزارة من خلال هذه القطاعات إلى تحقيق طموحاتها وتقديم خدماتها لجميع المستفيدين في القطاعات الخاصة والعامة وغير الربحية، حيث تعمل كجهة تشريعية وإشرافية في المقام الأول، ثم كجهة خدماتية وداعمة من خلال التعاون مع الأفراد والجهات ذات الصلة لتحسين بيئة العمل وجعلها جاذبة وذات معايير عالية الجودة.

إضافة إلى ذلك، تسعى الوزارة إلى زيادة مشاركة السعوديين والسعوديات في سوق العمل وتمكين المرأة، وذلك من خلال المبادرات والمشاريع والبرامج التي تساهم في كفاءة وإنتاجية الاقتصاد والتنمية المستدامة والعيش الكريم للجميع من خلال التميز المؤسسي المستدام.

كما هو واضح من رؤية الوزارة ورسالتها، فإن من أهم أهدافها زيادة التواصل مع الجمهور وتقديم مجموعة متنوعة من المعلومات والخدمات التي تساعد على إثراء كيفية التعامل مع الوزارة لدى زوار بوابتها الإلكترونية ومتصفحها من خلال عدة سياسات واستراتيجيات وضعتها الوزارة.

١,١٠. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع

العربية:

- أحمد، عارف عثمان؛ المعمري، عبد الملك أحمد أحمد (٢٠٢١). أثر التدريب في الإبداع الإداري في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة. مجلة الدراسات الاجتماعية جامعة العلوم والتكنولوجيا، ٢٧ (٣)، ١ - ٣٠.
- الخميس، ف &، فضة. (٢٠٢٣). أثر التدريب على تنمية الإبداع الإداري والأداء الوظيفي للعاملين (جمعية النجاة الخيرية). *التجارة والتمويل*. 555-586, 43(3),
- جاهل، يعقوب. (٢٠١٨). العناصر التدريبية لتنمية مهارات الإبداع الإداري لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة: دراسة ميدانية لمديريات الشباب والرياضة-المسيلة الجلفة بسكرة الأغواط.
- السيوفي، بسمة عدنان (٢٠١٩) تدريب من أجل الازدهار. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- العنوان، جعفر أحمد عبد الكريم. (٢٠١٨). المتغيرات المؤثرة في الإبداع الإداري: مراجعة للأدبيات العربية مجلة العلوم الإنسانية والإدارية بجامعة المجمعة، (١٣)، ٧٧-١١١.

الانجليزية:

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474
- Abdul Muttalib Mohammed, N. (2014). The administrative empowerment and its relation to creativity among staff in youth care offices in Mansoura University. *Journal of Applied Sports Science*, 4(3), 102-115.
- Beardwell, I. (Ed.). (1997). *Human resource management: A contemporary perspective*. Pitman.
- <https://fastercapital.com/arabpreneur/%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%BA%D9%8A%D9%8A%D8%B1--%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%83%D9%8A%D9%81-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B2%D8%AF%D9%87%D8%A7%D8%B1-%D9%81%D9%8A-ManagerUniverse.html>

<https://www.qoyod.com/ara/%d8%a7%d9%84%d8%a3%d8%af%d8%a7%d8%a1-%d8%a7%d9%84%d9%88%d8%b8%d9%8a%d9%81%d9%8a>

Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological science in the public interest*, 13(2), 74-101.

S. W. (2007). The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction. *Human resource development quarterly*, 18(4), 481-498.

Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: A Schmidt, literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2).

Noe, R. A. (2020). Employee training and development (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Oluwaseun, O.O. (2018). Employee Training and Development as a Model for Organizational Success. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 5(3), 181-189. DOI: 10.5281/zenodo.1218174.

Zwick, T. (2006). The impact of training intensity on establishment productivity. *Industrial relations: a journal of economy and society*, 45(1), 26-46.

الملاحق

المتغير المستقل: التدريب

الرجاء وضع إشارة (x) في المربع الذي يعبر من وجهة نظرك عن مدى موافقتك عن كل عامل من هذه العوامل.

الرقم	أبعاد التدريب وعبارات القياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أ - تنمية المعارف						
١	تتاح لي فرص التعلم واكتساب معارف جديدة في مجال العمل.					
٢	يساهم التدريب في تطوير قدراتي ومعارفي لأداء العمل.					
٣	أرى أن مستواي المعرفي بعد التدريب أصبح أكثر فعالية.					
٤	عملت برامج التدريب على تغطية الجانب الذي أجهله من تخصصي.					
٥	ساعدتني المعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب من التحكم في طريقة العمل.					
ب - تنمية المهارات						
٦	توفر لي الإدارة دورات تدريبية لتطوير مهاراتي.					
٧	أنفذ مهامتي وواجباتي بشكل جيد بعد تدريبي.					
٨	أعتقد أن عملية التدريب ساهمت بشكل كبير في منحي مهارات عديدة عن موضوعات مختلفة					
٩	ساعدني التدريب الذي تلقينته في التقليل من الجهد والوقت المبذولين في العمل.					
١٠	يساهم التدريب في زيادة كفاءاتي ومهاراتي.					
ج- تنمية الاتجاهات الإيجابية						
١١	يؤثر التدريب على سلوكيات وتصرفات العاملين في المركز.					
١٢	يعمل التدريب على تعميق أداء الفريق بدلا من الأداء الفردي.					
١٣	يشعر العاملون بالرضا عن أدائهم بعد تدريبهم.					
١٤	أعتقد أن التدريب جعلني أشعر بالمسؤولية تجاه عملي.					
١٥	تؤدي برامج التدريب إلى رفع إحساس الأفراد العاملين بانتماهم للمركز.					

المتغير التابع: الإبداع الإداري

الرجاء وضع إشارة (x) في المربع الذي يعبر من وجهة نظرك عن مدى موافقتك عن كل عامل من هذه العوامل.

الرقم	أبعاد الإبداع الإداري وعبارات القياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أ - الأصالة						
١	أنجز ما يسند إلى من أعمال بأسلوب متجدد ومتطور.					
٢	أحاول الابتعاد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات.					
٣	أجد أن إجراءات العمل بحاجة إلى عملية تطوير مستمرة بعيدا عن الروتين.					
٤	أشعر بأنني أستطيع تطويع الأفكار القديمة في المركز واستخدامها بشكل مختلف.					
٥	لدي القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.					
ب - الحساسية للمشكلات						
٦	أمتلك القدرة على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها.					
٧	لدي القدرة على تحليل وتلخيص مشكلات العمل.					
٨	لدي القدرة على تطوير بدائل عديدة للتعامل مع مشكلات العمل.					
٩	أحاول الوصول إلى حل للمشاكل التي تواجهني أثناء عملي.					
١٠	أملك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل					
ج- المرونة						
١١	لدي القدرة على النظر للأشياء من زوايا مختلفة.					
١٢	أمتلك القدرة على تغيير حالتي الذهنية طبقا لطبيعة الموقف.					
١٣	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.					
١٤	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل من فترة لأخرى.					
د- الطلاقة						
١٥	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل.					
١٦	أمتلك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.					
١٧	أمتلك القدرة على توظيف أكبر قدر ممكن من الألفاظ الدلالة على فكرة معينة.					

					أضع مقترحات وبدائل عديدة لحل المشكلة الواحدة.	١٨
					لدي القدرة على طرح الحلول السريعة لمواجهة المشاكل التي تواجهني في العمل.	١٩
هـ - قبول المخاطرة						
					أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة و البحث عن حلول المشكلات العمل.	٢٠
					أمتلك الشجاعة للقيام بأعمال جديدة وتحمل نتائجها.	٢١
					أرغب في العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة.	٢٢
					أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.	٢٣
					أميل إلى القيام بأعمال ذات المخاطرة.	٢٤

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

الرجاء وضع إشارة (X) في المربع الذي يعبر من وجهة نظرك عن مدى موافقتك عن كل عامل من هذه العوامل.

الرقم	أبعاد الأداء الوظيفي وعبارات القياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أ - القدرة على العمل						
١	لدي المهارات المطلوبة في أداء عملي بالوزارة.					
٢	أنا لذي المعرفة اللازمة بالعمل لأداء العمل بالوزارة.					
ب - الرغبة في العمل						
٣	لدي الرغبة الذاتية في تنفيذ ما يطلب مني في سبيل أداء عملي بالوزارة.					
٤	لدي الدافع لأداء العمل للحصول على المزايا المختلفة بالوزارة.					
ت- الابداع في العمل						
٥	لدي القدرة والحماسة للإبداع الابداع في العمل في أداء عملي بالوزارة.					
٦	يساعد التدريب في الابداع في أدائي الوظيفي.					
ج- الإدراك في العمل						
٨	لدي الإدراك لدوري في أدائي للعمل بالوزارة.					
٩	أقوم بأداء عملي مع مشاركة الزملاء والتعاون معهم بالوزارة.					