

الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين في القطاع الصحي بمنطقة القصيم
"دراسة تطبيقية على القطاع الصحي العام في منطقة القصيم"

**Administration creativity and its impact on the
performance of health workers in the Qassim region**

**“applied study on the public health Sector in the Qassim
region”**

رسالة مقدمة إلى جامعة ميدأوشن في استكمال المتطلبات لنيل درجة الماجستير في إدارة
مشاريع

الإعداد:

عبد الكريم عبدالله البواردي (222000102)
عبدالمجيد سليمان الطعيمي (221001061)
محمد عبدالعزيز البكري (221000938)

المشرف:

د/وليد سليمان

العام الدراسي:

لفصل الدراسي الثاني لعام: 1445هـ - 2023م

الاهداء

اهدي هذا العمل إلى والديّ اطل الله في عمرهما، وإلى
كل معارفي ومن تربطني بهم صداقة..

وإلى كل من علمني حرفا وأخذ بيدي في سبيل العلم
والمعرفة..

اهدي لهم جميعا ثمرة جهدي وانتاج عملي..

الباحثون...

شكر وتقدير

أشكر الله عز وجل الذي وفقني لإتمام هذا العمل، كما لا يفوتني
الذكر أن أتقدم بالشكر الجزيل والتقدير الكبير والعرفان
الجميل لأستاذي الكريم

****د/وليد سليمان****

كما أتقدم بكل الشكر وعظيم الامتنان وخالص التقدير إلى من
ساعدني لإتمام هذه الدراسة

إلى كل من تقدم لنا بالنصح والكلمة الطيبة وإلى كل من ساهم في
تعليمي...

الباحثون.....

قائمة المحتويات:

الجزء الاول: التمهيد

II.....	الاهداء
III.....	شكر وتقدير
IV.....	قائمة المحتويات
VII.....	قائمة الجداول
VII.....	قائمة الأشكال
أ.....	المقدمة

الجزء الثاني: الاطار النظري للدراسة

١.....	1.1 مشكلة الدراسة:
٢.....	1.2 أهداف الدراسة:
٢.....	1.3 أهمية الدراسة:
٣.....	1.4 فرضيات الدراسة:-
١٠.....	الفصل الثاني: المتغيرات الأولى للدراسة:
١٠.....	تمهيدي:
١٠.....	2.1 مفهوم الابداع الاداري:
١٠.....	2.2 أهمية الإبداع الإداري:
١١.....	2.3 خصائص الإبداع الإداري:
١٣.....	الفصل الثالث: المتغيرات الثانية للدراسة (الأداء):
١٣.....	3.1 تمهيد:
١٣.....	3.2 تعريف الأداء:
١٣.....	3.3 إدارة الأداء:
١٤.....	2-الدراسات السابقة:

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

١٨.....	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية:
١٨.....	4.1 منهجية الدراسة:
١٩.....	4.4 حدود الدراسة:
١٩.....	4.5 الإطار المنهجي:
١٩.....	4.5.1 تمهيد:
١٩.....	4.5.2 مجتمع وعينة الدراسة:

١٩	4.5.3 أداة الدراسة الميدانية:
١٩	القسم الاول : البيانات الشخصية.....
١٩	القسم الثاني: متغيرات الدراسة :
٢٠	4.5.4 صدق وثبات أداة الدراسة:.....
٢١	4.5.5 مقاييس وأساليب التحليل الإحصائي:
٢٢	4.5.6 أساليب التحليل الإحصائي.....
٢٢	4.5.7 خصائص عينة الدراسة:.....
٢٢	الجنس :
٢٣	العمر :
٢٤	المستوى التعليمي :
٢٨	الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية:.....
٢٨	5.1 الدراسة الوصفية والتحليلية لإجابات أفراد عينة الدراسة:.....
٢٨	5.2 التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة عن أثر الإبداع على أداء العاملين:.....
٣١	5.3 التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة لأبعاد الأداء:
٣٣	5.4 التحليل الوصفي لأبعاد أثر الإبداع الإداري و أداء العاملين:.....
٣٤	5.5 اختبار الفرضيات:
٣٧	الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح:
٣٧	6.1 النتائج:
٣٨	6.2 التوصيات والتصور المقترح:
الجزء الرابع : الملاحق الدراسة	
٣٩	قائمة المصادر والمراجع.....
٤٢	الملاحق الدراسة:.....
٤٦	الملخص العربي والانجليزي.....

قائمة الجداول:

20	جدول (1) معاميل ثبات اداة الدراسة.....
21	جدول رقم (2) يوضح مقياس ليكرت الخماسي.....
21	جدول رقم (3) يوضح ميزان تقديري وفقا لمقياس ليكرت الخماسي.....
22	جدول رقم (4) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب الجنس.....
23	جدول رقم (5) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب العمر.....
24	جدول رقم (6) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.....
25	جدول رقم (7) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.....
26	جدول رقم (8) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي.....
27	جدول رقم (9) التحليل الوصفي ونتائج قياس معنوية الاتجاه العام لإجابات افراد عينة الدراسة حول بعد المتطلبات الابداع.....
29	جدول رقم (10) نتائج قياس معنوية الاتجاه العام لإجابات افراد عينة الدراسة حول محور المتطلبات الابداع الاداري.....
30	جدول (11) التحليل الوصفي ونتائج قياس معنوية الاتجاه العام لإجابات افراد عينة الدراسة حول الأداء.....
31	جدول رقم (12) التحليل الوصفي ونتائج قياس معنوية الاتجاه العام لإجابات افراد عينة الدراسة حول الابداع الاداري والاداء.....
33	جدول رقم (13) يوضح قيم معاميل الارتباط بين عناصر الإبداع الإداري و الأداء العاملين.....
34	جدول رقم (14) أهم نتائج الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة دور الابداع الاداري في تحقيق الأداء.....

قائمة الاشكال

23	شكل رقم (١) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب النوع الجنس.....
24	الشكل رقم (٢) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب العمر.....
25	الشكل رقم (٣) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.....
26	الشكل رقم (٤) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.....
27	الشكل رقم (5) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي.....

1-المقدمة:

في القرن الواحد والعشرين، يعد إبداع العاملين أمراً مهماً وضرورياً لكل المنظمات المعاصرة بما في ذلك المنظمات الصحية، وذلك لأن المهارات المطلوبة لبقاء المنظمات وقيامها بدورها المطلوب منها أصبحت مختلفة عما كانت عليه في السابق، كما أن هذه المنظمات في الوقت الراهن وكذلك في المستقبل تواجه موجات متعددة وحادة من التغيير، يتطلب منها إيجاد الوسائل الملائمة للتكيف مع هذا التغيير بل وتوجيهه، لهذا فإن المنظمات الناجحة هي من تحاول أن توظف - قدر الإمكان - طاقاتها الفردية والجماعية من أجل إيجاد الأفكار والحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية، وبما تساعدها على التكيف مع متطلبات التغيير والظروف التي تعاشها. كما إن إبداع العاملين يقود إلى إيجاد اكتشافات واقتراحات وأفكار لوضع أنظمة ولوائح وإجراءات وأساليب عمل جديدة مبدعة وأخلاقية، الأمر الذي ينجم عنه بروز برامج وخدمات خرج أنشطة المنظمة الرئيسية. ولقد بين (المبضييين والطروانة، ٢٠١١) أن فيتشو (١٩٩١) يرى ضرورة إيجاد المناخ الداعم لإبداع العاملين عبر العوامل التي تعزز وتشجع المبادرات الإبداعية.

تعتبر الإدارة أداة بناء الحضرات في الماضي والمستقبل وأساس التطور العلمي والتقني العالمي الحاصل في وقتنا الحاضر وذلك انطلاقاً من إبداع المراء وإدارة المنظمات على حد سواء، ومن أجل استمرارية هذا التقدم والازدهار لابد من استمرار الفكر الخلاق المبدع من خلال إيجاد المناخات المناسبة والملائمة التي تحفز الإبداع والمبدعين.

وتأكيداً لأهمية هذا التوجه الإبداعي في الإصلاح والتطوير الإداري فقد أكد عدد من خبراء الإدارة، أن تجاوز المشاكل التي تعاني منها المنظمات يقتضي إبداعاً متواصلاً وتجديداً مستمراً لتمكين المنظمات الإدارية من أداء عملها بصورة أكثر كفاءة وفاعلية، وانهاج الأساليب الإدارية الحديثة والتي أثبتت التجارب نجاحها في القطاعات العامة والخاصة، إذا ما طبقت بشكلها الصحيح ووفق منهجها العلمي والعملية. (بلواني، ٢٠٠٨ م)

يعد الإبداع الإداري من أهم مقومات المنظمات والمؤسسات الناجحة والتميزة في أدائها وإنجازها والتي تسعى لإحداث نقلة نوعية وتغيرات جوهرية في أساليب عملها الإدارية ودعم الأفراد العاملين فيها وتشجيع السلوك الإبداعي لديهم، بحيث تصبح ذات كفاءة وفعالية أعلى، إذ يركز الإبداع الإداري على ما يمتلكه المديرين باختلاف أدوارهم ومهامهم من أفكار وأساليب إبداعية، قادرة على مواصلة التغيير من خلال المرونة، وتوفير المكان المناسب

والبيئة الإدارية المبدعة، وتفويض السلطات المشتركة في اتخاذ القرارات، ومنح العاملين فرصة لأداء الأعمال بحرية واستقلالية، فالإبداع الإداري يتضمن في الغالب إيجاد تطوير في الأنظمة الإدارية بحيث تكون مختلفة عما كانت عليه في السابق وذات كفاءة وفاعلية، من أجل الوصول إلى نتائج إيجابية تسهم في إنجاز أهداف المؤسسات (الكمري ٢٠١٧).

تتجه المؤسسات اليوم نحو الإبداع الإداري كونه أداة هامة من أدوات التعامل مع التطورات الجديدة الحاصلة في بيئة العمل، ومفتاح أساسي لأي ميزة تنافسية، حيث يمثل التميز المؤسسي الركيزة الأساسية التي يركز عليها أناء المؤسسات المختلفة، وهو بمثابة المدخل الذي تستطيع المؤسسات التعليمية من خلاله أن تحقق الأداء المتميز عن طريق استثمار قدراتها الداخلية التي تتمثل في العناصر البشرية، والعادية، والتكنولوجية، وتحسينها بشكل مستمر في ظل وضوح رؤيتها ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية؛ وذلك سعياً نحو تحقيق النتائج المرغوبة، والوصول إلى أعلى درجات التميز على المستوى المحلي والعالمي (Ellen ٢٠٠٩)

ومما سبق يتضح أهمية دراسة الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين ، حيث تلعب القطاعات الصحية في المملكة العربية السعودية ولعل أهمها القطاع الصحي العام في منطقة القصيم دوراً هاماً في تطوير أساليب عملها الإدارية بطريقة إبداعية وتوفير الدعم الكافي للأفراد العاملين من أجل تحقيق التميز في أداء العاملين. وبذلك جاءت هذه الدراسة لمعرفة أثر توظيف الإبداع الإداري في تحقيق الأداء لدى العاملين في القطاع الصحي العام في منطقة القصيم في المملكة العربية السعودية.

الفصل الأول: إشكالية الدراسة وأهميتها:

1.1 مشكلة الدراسة:

أدركت القطاعات الصحية في المملكة العربية السعودية بشكل عام، والقطاع الصحي العام بمنطقة القصيم بشكل خاص أن البقاء في القمة والاستمرار في المنافسة محلياً وعالمياً يتطلب تحقيق ميزة تنافسية تميزها عن غيرها من المنافسين، وكذلك تحقيق أداء متميز لدى الأفراد العاملين في القطاع الصحي، وهذا الأمر يتطلب منها بشكل مستمر الإبداع من خلال توفير مناخ إداري وإبداعي داعم ومساند لهذا الأداء والتطور والنمو، وهذا الأمر قد يشكل المزيد من الضغوطات والتحديات والصعوبات لدى القطاع الصحي في منطقة القصيم نتيجة لزيادة حدة المنافسة واشتدادها، وهذا يتطلب مواكبة التطورات للوصول إلى مستويات التميز من خلال تفعيل دور القيادات الإدارية في القطاع الصحي بإيجاد الظروف المناسبة التي تسمح للعاملين بالعمل في بيئة آمنة نفسياً تمكنهم من تفجير طاقاتهم الإبداعية، والبحث الدائم عن الجديد لمواكبة المستجدات في محيط يشهد منافسة قوية ومنفتح على التكنولوجيات الحديثة والابتكارات للوصول بالقطاع الصحي إلى التميز والتنافسية.

وقد أكدت العديد من الدراسات الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين في القطاع الصحي ومنها دراسة (المبضييين والطروانة، ٢٠١١، عبد الطيف، ٢٠٢١) التي هدفت إلى التعرف على تنمية الإبداع الإداري لتحقيق التميز بمؤسسات التعليم قبل الجامعي في مصر، ودراسة (العجمي، ٢٠٢١) هدفت إلى التعرف على أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية، وكذلك دراسة (شليبي وآخرون، ٢٠٢٠) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الإبداع الإداري والتميز المؤسسي بالمدارس الرياضية.

وبناء على ما سبق تحاول الدراسة الحالية التعرف على الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين في القطاع الصحي العام بمنطقة القصيم ، من خلال الإجابة على مجموعة من التسؤلات التالية:

١. ما مستوى الإبداع الإداري في القطاع الصحي العام بمنطقة القصيم من وجهة نظر العاملين؟
٢. ما مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي العام بمنطقة القصيم من وجهة نظر العاملين؟
٣. ما أثر الإبداع الإداري في تحقيق أداء العاملين في القطاع الصحي العام بمنطقة القصيم من وجهة نظر العاملين؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه الإبداع الإداري في تحقيق الأداء

لدى العاملين في القطاع الصحي العام بمنطقة القصيم تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، المؤهل

العلمي، الخبرة)؟

1.2 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى دراسة الإبداع الإداري كمدخل إداري جديد أفرزته التطورات الملاحقة و الانفجار

المعرفي على تطوير الأداء لدى العاملين في القطاع الصحي العام في المملكة العربية السعودية- بمنطقة القصيم ،

وذلك لتحقيق الأهداف الآتية:-

١. التعرف على مستوى الإبداع الإداري في القطاع الصحي العام بمنطقة القصيم من وجهة نظر العاملين.

٢. التعرف على مستوى الأداء في القطاع الصحي العام بمنطقة القصيم من وجهة نظر العاملين.

٣. التعرف على أثر الإبداع الإداري في تحقيق الأداء في القطاع الصحي بمنطقة القصيم من وجهة نظر

العاملين.

٤. التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه الإبداع الإداري في تحقيق

الأداء لدى العاملين في القطاع الصحي بمنطقة القصيم تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، المؤهل

العلمي، الخبرة).

1.3 أهمية الدراسة:

ونظراً لأن الإبداع الإداري لم تعد درباً من دروب الرفاهية وإنما هي حتمية تفرضها التغيرات العالمية

ومفاهيم العولمة، لذا تستمد الدراسة أهمية كبيرة تتجلى في:

4.1 الأهمية الشخصية:

هذا العمل جزء مشروط من اجل إنهاء مرحلة الماجستير من جهة، ومن جهة أخرى اهتماماً ورغبة في دراسة

هذا الموضوع.

4.2 الأهمية النظرية العلمية:

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية في محاولة الربط بين الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين على

القطاع الصحي العام ، وكلاهما موضوعان حديثان في مجال الإدارة، حيث لازالت البحوث العلمية تدرس تأثيراتها

المتبادلة، ولذلك جاءت هذه الدراسة لتضاف الى البحوث السابقة التي عالجت الموضوع، ولتزيد من إمكانية تقديم مساهمة إضافية للنتائج والادبيات السابقة في هذا المجال.

4.3 الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة من خلال الدراسة الميدانية التي سيتم تطبيقها على القطاع الصحي العام-بالمملكة العربية السعودية- بمنطقة القصيم ، كمحاولة لإسقاط الجانب النظري على القطاع الصحي في مجالات الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين ، ما يعطينا نتائج واقعية للإبداع الإداري ، وتنفيذ التوصيات المقترحة حسب نتائج الدراسة من قبل صناع القرار والمسؤولين بالقطاع الصحي العام ، وتحليل بعض العناصر لأداء العاملين.

1.4 فرضيات الدراسة:

- تسعى الدراسة في مشكلتها و مراجعة الدراسات ذات العلاقة لاختبار صحة الفروض الرئيسية التالية:-
- انه توجد علاقة بين الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين على القطاع الصحي العام-بالمملكة العربية السعودية- بمنطقة القصيم المتمثلة في الفروض الفرعية الآتية:
١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 <$) لمستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في القطاع الصحي العام بمنطقة القصيم.
 ٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 <$) لمستوى أداء العاملين في القطاع الصحي العام بمنطقة القصيم.
 ٣. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 <$) لأثر الإبداع الإداري على تحقيق الاداء لدى العاملين في القطاع الصحي العام بمنطقة القصيم.

الفصل الثاني: المتغيرات الأولى للدراسة:

تمهيدي:

في ظل التحولات التي تشهدها المؤسسات الصحية نتيجة التغيرات المرتبطة بثورة تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات واشتداد المنافسة وتسارع وتيرة الاختراعات والابتكارات، أصبحت المنظمات والمؤسسات اليوم تتجه نحو الإبداع الإداري الذي يعتمد على أنماط قيادية كشرط للنجاح وإثبات جدارتها في بيئة متغيرة مشحونة بالتنافس من أجل تحقيق التميز لأنه أصبح رهاناً أساسياً لتمكينها من الاستمرارية (العطار، ٢٠٢٠).

2.1 مفهوم الإبداع الإداري:

ويعرف الإبداع الإداري على أنه مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية إذا ما وجدت في بيئة مناسبة يمكن أن ترتقي بالعمليات العقلية لتؤدي نتائج أصلية ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو المؤسسة أو المجتمع (العتيبي، ٢٠٠٧).

كما ويعرف بأنه مجموعة من العمليات والأفكار الجديدة التي توافق عليها المؤسسات ويتم تطبيقها من أجل الوصول إلى مرحلة الإبداع (Alanzi 2016) تستدل مما سبق أن الإبداع الإداري يتمثل في القدرة على إحداث التغيير والتجديد من قبل المدير أو الأفراد العاملين واستخدام أسلوب عمل جديد يتميز بوسائل حديثة ومتطورة تتلاءم مع البيئة المحيطة لتحقيق المنفعة وتلبية حاجات المجتمع.

2.2 أهمية الإبداع الإداري:

تتمثل أهمية الإبداع الإداري في النقاط التالية (Al-Harbi ٢٠١٩)

- يلعب الإبداع الإداري دور أساسي في تمكين المؤسسة من النمو والاستقرار من خلال إيجاد أفكار تؤدي إلى إشباع حاجات العاملين.
- تطوير قدرات الفرد على استنباط أفكار جديدة وتطوير الحساسية للمشكلات.
- تعد عملية الإبداع مهارة يملسها الفرد يومياً ويمكن تطويرها عن طريق التعلم والتدريب.
- يؤدي الإبداع إلى الانفتاح على أفكار جديدة والاستجابة بفاعلية للتحديات والمسؤوليات.
- يعتبر الإبداع وسيلة من وسائل تنمية رأس المال البشري وتطويره.

2.3 خصائص الإبداع الإداري:

تتمثل خصائص الإبداع الإداري في الآتي (عبدالعزیز، 2006):

- الإبداع ظاهرة فردية وجماعية.
- الإبداع ظاهرة إنسانية عامة وليست خاصة بفرد معين.
- الإبداع يرتبط بالعوامل الموروثة ويمكن تنميته وتطويره، وهذا الأمر يوجب على المؤسسات أن تصمم برامج وفعاليات مختلفة تحفز القدرات الإبداعية وتنميتها.

والخصائص التي تتميز بها الشخصية المبدعة عادة ما تكون في ثلاث اتجاهات:

الخصائص المعرفية: ويقصد بها استخدام المعرفة المرجوة كأساس لتوليد الأفكار.

الخصائص الشخصية: وتتضمن الانضباط الذاتي والاستقلالية.

الخصائص التطويرية: وهي الظروف الخاصة التي أحاطت بهم في المواقف الحياتية المختلفة.

عناصر الإبداع الإداري:

تنوع العناصر المرتبطة بالإبداع الإداري ومن أهمها العناصر الآتية:

١. الأصالة: وهي قدرة الفرد على إنتاج أفكار جديدة وتقاس عن طريق كمية الأفكار غير الشائعة، ويقصد بها

القدرة على إنتاج الحلول الجديدة فالمبدع بهذا المعنى لا يكرر أفكار المحيطين به ولا يلجأ إلى الحلول

التقليدية للمشكلات. (السلطان، 2004م)

٢. الطلاقة: هي قدرة الفرد على إنتاج أكبر عدد من الأفكار في وقت قياسي ويكون صاحب إبداع وأفكار

متجددة، أي لديه القدرة على إنتاج الأفكار وتوليدها بصورة عالية. (هيجان، ١٩٩٩ م)

٣. المرونة: تقديم الفرد أفكار متنوعة في جوهر المعنى بحيث لا تكون نوعية واحدة من الحلول فهو يستطيع

التغيير في المعنى أو التفسير وتعني النظرة إلى الأشياء بمنظور جديد غير ما اعتاد الناس عليه.

(الصيرفي، 2003)

٤. القدرة على التحليل: وهي القدرة على تجزئة المشكلات إلى مشاكل فرعية ليسهل التعامل معها، ويعتبر

الشخص المبدع شخصاً مختلفاً من تصرفاته للنحو التقليدي من الناس يحب التغيير والتجريب

والمخاطرة. (العزومي، ٢٠٠٦).

٥. المخاطرة والتحدي: وهي الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني

الأفكار والأساليب الجديدة.

٦. الخروج عن المألوف: يقصد به القدرة على التحرر من الرعة التقليدية والتطورات الشائعة والقدرة على

التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويعها لواقع العمل ويتطلب ذلك قدر من الشجاعة الكافية.

معوقات الإبداع الإداري:

يمكن تحديد أهم المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري على النحو التالي (هيجان , ١٤٢٠).

١. التنفيذ الحرفي للقواعد والقوانين.

٢. الخوف والخجل من الرؤساء.

٣. مركزية صنع القرار وعدم إتاحة الفرصة للمشركة في صنع القرار.

٤. عدم وضوح الأهداف للمنظمة والعاملين.

٥. الصراع المؤسسي بين أعضاء الهيئة التدريسية والذي يعمل على مقاومة التطوير والتغيير. . سياسة

إرضاء جميع الأطراف.

٦. التأخير في تنفيذ الأفكار في الوقت المناسب.

٧. قلة التخطيط الاستراتيجي لعملية الإبداع وتطويره إداريه

تستنتج مما سبق أن هناك تأثير إيجابي وفعال لعناصر تطبيق الإبداع الإداري على الأداء للفريق الإداري، فتطبيق

عناصر الإبداع الإداري سيطور أداء الأفراد وأداء المؤسسة، مما يؤدي إلى تحقيق الإبداع في المنتج النهائي لها.

الفصل الثالث: المتغيرات الثانية للدراسة:

3.1 تمهيد:

إن الأداء عبارة عن نظام متكامل يمثل الأداء الفردي العنصر الأساسي فيه، وهذا يرجع الى ان العنصر البشري هو العنصر الفعال في الأداء لما يتمتع به من خيرات وقدرات لإنجاز الاعمال.

3.2 تعريف الأداء:

توجد العديد من التعريف التي تحدد معنى الأداء بوضوح ونستعرض منها التعريف التالية:

لغة: اسم أداء من الفعل الذي قام بأداء واجبه: بإنجازه، بإكماله. (بن هادية، ١٩٧٩)

إضافة الى ذلك نجد ان Nigel Harisson عرفه بأنه سلوك " يحدث نتيجة او هو استجابة لمهمة معينة سواء تم

فرضها من الآخرين او يتم القيام بها من تلقاء الذات". (العامري، محمد الرئيس، ٢٠١٥)

كذلك فهو "هو الأساس الذي يتم من خلاله الحكم على فعالية الافراد والجماعات والمؤسسات، ويقصد به من

زاوية أخرى انجاز هدف او اهداف المؤسسة". (دراعو، ٢٠١٦)

أيضا الأداء يمثل "نتاج جهد معين قام ببذله فرد او مجموعة لإنجاز عمل معين" (بنت عمر الشريف، ٢٠١٣)

وعني هذا الأداء هو مجموعة السلوكيات التي يقوم بها الفرد وتؤدي الى نتيجة ظاهرة قد تحدد دوره في محيطه من

حيث مدى فعاليته، ويجدر بالذكر ان الأداء يتضمن عنصرين أساسيين هما الفعالية أي القدرة على الاستخدام

الأمثل للموارد والكفاءة وهي القدرة على الوصول للأهداف المرغوبة.

3.3 إدارة الأداء:

ظهر مصطلح إدارة الأداء في السبعينات من خلال مقالة ل "مايكل" "بير" و "روبرت روه"، وأصبح معترفا به

كمقاربة متميزة نهاية الثمانينات وهو عبارة عن عملية تواصل مستمرة تنفذ بالاشتراك بين العامل ورئيسة

المباشر، وتهدف للتوصل إلى توقعات وفهم واضحين بخصوص:

— واجبات العمل الأساسية التي يتوقع من العامل تأديتها.

— كيف يسهم عمله في تحقيق اهداف المؤسسة.

— ماذا يعني إتقان العمل بعبارات محددة، وكيف سيجري تقييم الأداء الوظيفي.

— كيف سيعمل العامل والمشرف معاً للمحافظة على الأداء الحالي وتحسينه والبناء عليه.

— ما هي العقبات التي تعترض الأداء، وكيفية التغلب عليها

الجزء الثاني: الاطار النظري للدراسة

كما يمكن تلخيص اهداف تسيير الأداء في أربع نقاط كما يلي:

- زيادة أداء المؤسسة لو نفذ تسيير الأداء بشكل منظم واستمر تطبيقه على المدى البعيد، فانه سيرفع من مستوى تفوق المؤسسة وتحسين أداء كل الأفراد.
- زيادة الموائمة بين جهود العاملين وأهداف المؤسسة حين يعلم العاملون ما تصبو اليه المؤسسة وكيف يساعد عملهم على تحقيق ذلك، فإنه يكون بمقدورهم تقديم الأفضل.
- فبيان واضح لأهداف الشركة بإمكانه ان يساعد الرؤساء على ضمان تركيز جهود العاملين على الأنشطة التي بإمكانها خلق الفرق في أداء المؤسسة.
- زيادة كفاءة العاملين العنصر الأساسي في تسيير الأداء يتمثل في معالجة فجوات الأداء، والتزويد بالتغذية المرتدة والتوجيه التطويري لتحسين مقدرة أداء العامل. (الوهجم عبد الفتاح، ٢٠١٠)

2-الدراسات السابقة:

هنالك العديد من الدراسات ذات صلة قوية بموضوع الدراسة والتي تناولت جوانب متعددة ومن أماكن مختلفة، ومن خلال مسح الدراسات السابقة وجد أن معظم الدراسات ركزت على أهمية تطبيق الابداع الإداري ودورها في تفعيل أداء العاملين ومدى استخدامها في المنظمات، وسنعرض فيما يلي بعض الدراسات التي اجريت:

اولاً:- الدراسات العربية:

١/ دراسة (المطيري، 2019) :

وهدفت الدراسة إلى معرف درجة توافر ثقافة الابداع الإداري لدى مديري المدراس في دولة الكويت وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين من وجهة نظرهم واتبعت دراسة المنهج المسحي الارتباطي وتكونت عينة الدراسة من (٦٤٢) وقد كانت أهم النتائج أن درجة توافر ثقافة الإبداع الإداري لدى مديري المدارس في دولة الكويت كانت بدرجة متوسطة، وأيضاً، توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة توافر ثقافة الإبداع الإداري لدى مديري المدراس في دولة الكويت تعزى لمتغير الجنس عند جميع المجالات ماعدا مجال التركيز والحساسية للمشكلات والمجال الكلي. وأوصت الدراسة بمراعاة الأسس السليمة في ترشيح مديري المدارس، بحيث لا تعتمد على الأقدمية فقط، بل لا بد من النظر إلى قدراتهم وإمكاناتهم الإبداعية، وتوفير كافة الإمكانيات المادية التي تساعد مديري المدارس على تجديد وتطوير العمل المدرسي.

٢/ دراسة (باتاعنه، 2005).

هدفت الدراسة إلى معرف طبيعة العلاقة بين ثقافة الإبداع والأداء الإداري في الفكر الإداري المعاصر، وتحديد أهم القيم التنظيمية المحفزة للإبداع الإداري في الفكر الإداري المعاصر، وتحديد الممارسات التي يمكن أن تحقق القيم التنظيمية المحفزة للإبداع الإداري.

و توصلت الدراسة إلى أن الحرية والاستقلالية والدعم والتحفيز على الانجاز وروح الفريق والعمل الجماعي والود والعلاقات الإنسانية الايجابية وتكريم الإبداع وتقدير الموظفين كان من أهم الممارسات التنظيمية المحفزة للإبداع.

٣/ دراسة (الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، 2000):

والتي هدفت إلى التعرف على تجربة غرفة الرياض في التطوير التنظيمي والتميز والابتكار والإبداع الإداري. وتوصلت الدراسة إلى أهمية إعادة الهيكلة والتنظيم بغرض تقديم خدمات غير تقليدية بأساليب عصرية والالتزام بالمرونة وإمكانية التغيير مع الظروف الطرئة وانسياب الاتصال الصاعد والهابط داخل المؤسسة وتطوير القوى البشرية والأخذ بمنهجية التخطيط الاستراتيجي والاستفادة القصوى من تكنولوجيا المعلومات والتي لها الدور الأساسي في التطوير التنظيمي والإبداع الإداري.

٤/ دراسة (عبد الملك المعمرى وبشير الحمادي، ٢٠٢٣):

وهدف الدراسة معرفة مستوى التمكين الإداري بأبعاده (تفويض السلطة والتدريب والاتصال الفعال وتحفيز العمال وبناء فرق العمل) وتأثيره على إبداع العمال في المستشفيات الحكومية العاملة في الريف اليمني. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام النهج التحليلي الوصفي، وتألف عدد العاملين في الدراسة من جميع العاملين في ثلاثة مستشفيات حكومية تعمل في مديريات الحجرية بمحافظة تعز، ويبلغ عددهم الإجمالي (٣٧٨) فرداً وبطريقة المسح الشامل، تم توزيع استبيان الدراسة على السكان المتاحين للدراسة (٢٠٨). (١٥٠) منهم ردوا. ولم يكن صالحاً للتحليل سوى (١٤٥) استبياناً بمعدل (٧٠ %) من مجموع الاستبيانات الموزعة. ، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً للتمكين الإداري على إبداع العمال في المستشفيات الحكومية، وأيضاً أن هناك تأثيراً إيجابياً لأبعاد التمكين الإداري الأربعة (تفويض السلطة، والتدريب، والاتصال الفعال، وتحفيز العاملين) ؛ بينما لم يكن هناك أثر لبعد بناء فريق العمل على إبداع العاملين في المستشفيات الحكومية محل الدراسة، يرجع إلى التباين مستوى أدراك العاملين لممارسات التمكين.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية :

١/ دراسة: (waheed, J. et al. 2021):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة تأثير نظام التوظيف على إبداع الموظفين في مجال الرعاية الصحية. ويخبر البحث الحالي أيضًا كيف تعمل المشركة في العمل كوسيط بين الموظفين في مجال تعدد الخصوصيات والإبداع. وأخيرًا، تحلل الورقة دور المرونة الوظيفية كمدير يعزز تأثير تعدد الخصوصيات على إبداع الموظفين. وتقدم الورقة الحالية بحوثًا تجريبية، وتم جمع بيانات مشركة بين القطاعات من ٤٥٧ ممرضة في باكستان. وقد طبقت إحصاءات وصفية، الارتباط، وتقنيات الانحدار متعددة لتحليل البيانات المجمعة. وتوصلت الدراسة إلى أن موقف الممرضات من تعدد الخصوصيات يزيد من إبداعهن، وكشفت النتائج أن الالتزام بالعمل يؤدي دورًا الواسطة بين تعدد الخصوصيات وإبداع الموظفين. وتوصلت الدراسة إلى أن المرونة الوظيفية تعزز الصلة بين تعدد الخصوصيات والإبداع. وقد ساهم هذا البحث في كل من النظرية والإدارية بشأن التفاعل بين تعدد الخصوصيات، والإبداع، والمشركة في العمل، والمرونة الوظيفية بين الممرضات. وينبغي للإدارة في الممارسة العملية أن تركز على موقف الموظفين، أي على تعدد الخصوصيات، لتحسين إبداعها.

٢/ دراسة (Fu, Q, 2022):

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور القيادة الشاملة بوصفها استراتيجية فعالة لإدارة المنظمة في مجال الأدبيات على مختلف المستويات. وذكر أيضًا أن أحد القادة الشاملين يمكن أن يعزز إبداعه للموظفين. غير أن هذه العلاقات في نظم الرعاية الصحية في الاقتصادات النامية لم تكن قد كانت في السابق أقل من البحث في السابق. واستكشفنا إبداعية الموظفين في سياق الرعاية الصحية للاقتصاد النامي في إطار القيادة شاملة لسد هذه الثغرات في المعرفة. كما أننا حققنا في أدوار الواسطة للسلامة النفسية والقدرة على العمل في العلاقة المذكورة أعلاه. وتم جمع البيانات من موظفي المستشفى من خلال استبيان (المقابلة). وقد تم وضع نموذج الفرضيات، تم اختباره من خلال نموذج المعادلة الهيكلية في AMOS واستنادًا إلى النتائج الإحصائية، توصلت الدراسة إلى أن أسلوب القيادة الشاملة في المستشفى يمكن أن يعزز بشكل كبير إلى إبداعية الموظفين، في حين أن السلامة النفسية والتعددية تتوسط في هذه العلاقة. وقد أوصت الدراسة رؤى نظرية وعملية مختلفة، ولا سيما لنظام الرعاية الصحية. ومن النتائج الهامة أن

القائد الشامل يمكن أن يحفز الأتباع على أن يكونوا أكثر إبداعا. وهذا الاستنتاج مهم بالنسبة للمستشفى لأن الموظفين المبدعين يزودون المستشفى بقاعدة تنافسية متينة.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

إثراء أو دعم الإطار النظري للدراسة، والمساعدة في تحديد مشكلة الدراسة وبيان أهميته وتحديد منهجه، وبناء أداة الدراسة، والتأكد من عدم تكرار الدراسات السابقة، وتوفير المراجع الأجنبية والعربية المناسبة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

ما اذا اتفقت الدراسة مع الدراسات السابقة في المنهجية المستخدمة، والمتغير المستقل، والاتفاق في بعض الأبعاد مثل الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين بالقطاع الصحي العام، أو اختلاف في أبعاد المتغير المستقل (الفجوة الدراسية)، وأبعاد المتغير التابع، واختلاف الزمان والمكان، واختلاف مجتمع الدراسة (القطاع الصحي)، والأهداف، والأهمية، وبناء على ما سبق يتضح ان أغلب الدراسات السابقة تناولت موضوع الإبداع الإداري بصورة شاملة بإستثناء عدد قليل منها تناول دورها في تطوير أداء العاملين في القطاع الصحي .

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية:

4.1 منهجية الدراسة:

اتباع الباحثون المنهج الوصفي لوصف متغيرات (الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين في القطاع الصحي العام) والتحليلي بهدف تحليل العلاقات بين المتغيرات المستقل بأبعاده والمتغير التابع بأبعاده، وسيتم ذلك بواسطة توزيع الاستبيان على مجتمع الدراسة .

4.2 مصادر المعلومات:

سوف يعتمد الباحثون على المصادر الأولية التي سيتم جمعها عن طريق تصميم استبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث ، ومن ثم سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة اعتماداً على البرنامج الإحصائي (SPSS) في تحليل البيانات والمعطيات واختيار فرضيات البحث والمصادر الثانوية سوف يتم جمعها عن طريق اختيار وجمع العديد من الكتب والدراسات المتعلقة بموضوع البحث.

4.3 تصميم أداة الدراسة:

من أجل الحصول على المعلومات والبيانات الأولية لهذه الدراسة سوف يقوم الباحثون بتصميم استبانة يتم من خلالها دراسة دور الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين في القطاع الصحي وتتألف استمارة الدراسة من ثلاث أقسام:

القسم الأول: خطاب موجه للمستجيبين يبين هدف الدراسة وعنوانها .

القسم الثاني: إستمارة البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة وهي البيانات الشخصية المتعلقة بوصف عينة الدراسة وهي: العمر ، المؤهل العلمي ، التخصص العلمي ، سنوات الخبرة ، المسمى الوظيفي.

القسم الثالث: استمارة متغيرات الدراسة الأساسية وهي المحاور التي من خلالها يتم التعرف على متغيرات الدراسة.

هيكل الدراسة:

سيتم تقسيم هذا البحث إلى أربعة فصول، يحتوي الجزء الأول على الإطار العام للدراسة، ويتناول الجزء الثاني الإطار النظري للدراسة من حيث يتمثل في؛ الفصل الأول إشكالية الدراسة وأهميتها، وأيضاً، الفصل الثاني الإبداع الإداري والفصل الثالث أداء العاملين ، ويبين الجزء الثالث منهجية البحث؛ ويتمثل من الفصل الرابع الإجراءات المنهجية و الفصل الخامس نتائج الدراسة الميدانية، و الفصل السادس يحتوي على مناقشة النتائج والتوصيات والخاتمة. أخيراً الجزء الرابع الملاحق يحتوي على المراجع العربية والإنجليزية، ملاحق الدراسة و الملخص العربي + الملخص الإنجليزي.

4.4 حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بالحدود الآتية: -

الحدود الموضوعية: تتناول هذه الدراسة دور الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين في القطاع الصحي العام - المملكة العربية السعودية- بمنطقة القصيم.

الحدود المكانية: ستجري الدراسة الميدانية على القطاع الصحي العام - المملكة العربية السعودية- بمنطقة القصيم.

الحدود الزمانية: 1445هـ-2023م .

4.5 الإطار المنهجي

4.5.1 تمهيد:

ويهدف هذا الفصل إلى عرض خطوات تصميم الدراسة، وذلك من حيث طبيعة الدراسة، و مجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة الميدانية، و المقاييس المستخدمة في الدراسة، وأساليب جمع البيانات، و أساليب التحليل الإحصائي، و أساليب اختبار الفرضيات لغرض تحقيق أهداف الدراسة.

4.5.2 مجتمع وعينة الدراسة:

اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي لوصف وبيان دور الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين . ويتكون مجتمع الدراسة من العاملين في (القطاع الصحي العام – منطقة القصيم) محل الدراسة ، وقد وزع الباحث الاستبانة الالكترونية على عدد (٧٨) فرد .

4.5.3 أداة الدراسة الميدانية:

اعتمدت الدراسة على وسيلة الاستبانة الالكترونية كأداة رئيسية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة وتحقيق الغرض السابق للاستبانة قام الباحثون بتصميم استمارة استبيان تهدف الى قياس رأى أفراد العينة حول أثر الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين حيث تم التصميم على النحو التالي:

القسم الاول : البيانات الشخصية

هذا القسم اشتمل على البيانات والمعلومات العامة (المتغيرات الديموغرافية) لأفراد عينة الدراسة، حيث تضمن خمسة متغيرات هي (الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).

القسم الثاني: متغيرات الدراسة :

يتضمن هذا القسم المعلومات الفنية لجوانب الدراسة، وينقسم إلى مجالين :

المجال الأول : الإبداع الإداري:

ويتضمن هذا المجال (٢٠) فقرة تقيس مستوى تطبيق الإبداع الإداري موزعة على (٢) محاور كالتالي:

المحور الأول: الإبداع، ويتضمن هذا الجزء عشر فقرات تقيس مستوى الإبداع.

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

المحور الثاني: الإبداع الإداري، ويتضمن هذا الجزء عشر فقرات تقيس مستوى الإبداع الإداري.

المجال الثاني: الأداء

ويتضمن هذا المجال (١٠) فقرات تقيس مستوى الأداء .

4.5.4 صدق وثبات أداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة :

ولغرض معرفة صدق الأداة التي استخدمت في جمع البيانات الأولية قام الباحثون بعرض الاستبانة في صورتها الأولية – انظر ملحق رقم (١)، وذلك للتحقق من مدى صدق محتوى الاستبانة وملائمتها، ومناسبة كل فقرة للمجال الذي تنتمي له، وأجريت التعديلات بالحذف لبعض الفقرات، وإعادة الصياغة لبعض الفقرات، في ضوء آراءهم وملاحظاتهم القيمة.

ثبات أداة الدراسة:

أجرى الباحثون اختبار الثبات بعد جمع البيانات باستخدام معامل (Cronbach's Alpha) للاتساق الداخلي، حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ لجميع متغيرات الدراسة (0.974) وهو معامل مناسب يجعل من الاستبانة أداة مناسبة للبيانات التي تم جمعها بواسطتها، وكما هو موضح في الجدول (١).

جدول (١) معامل ثبات أداة الدراسة

المحاور	عدد الفقرات	معامل Alpha Cronbach's
الإبداع	10	0.916
الإبداع الإداري	10	0.959
المحور الكلي: الإبداع الإداري	20	0.961
المحور الكلي: الأداء	10	0.957
جميع الفقرات	30	0.974

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS.

من خلال الجدول اعلاه نجد ان محور الإبداع الإداري حصل على نسبة معامل ثبات (0.961)، بينما حصل محور الأداء على نسبة معامل ثبات (0.957)، وحصل المحور الكلي لجميع الفقرات على نسبة ثبات (0.974)، وجميع هذه النسب تجعل من الاستبيان أداة موثوق الاعتماد عليها لأغراض البحث العلمي.

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

4.5.5 مقاييس وأساليب التحليل الإحصائي:

مقياس الاستبانة :

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في الإستبانة للتعبير عن لاء افراد العينة حول فقرات المحاور والمجالات وقد تم ترميز هذا المقياس كما يلي:

جدول رقم (٢) يوضح مقياس ليكرت الخماسي

مستوى الموافقة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
درجة الموافقة	5	4	3	2	1

المصدر: محمودي، محمد بشير، قدة، & حمزة. (2021).

ولغرض تحليل البيانات المجمعة ميدانيه، تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وتم ترميزها وفقاً لمقياس (ليكرت الخماسي)، واستخدم الرقم (3) كمتوسط فرضي للدراسة ويحتسب من الصيغة:

$$M = [1+2+3+4+5]/5 = 15/5 = 3$$

كما تم إيجاد المدى للمقياس وهو الفرق بين أكبر قيمة وأصغر قيمة في المقياس، أي أن المدى (4-1=3)، كما تم إيجاد طول الخلية وهو عبارة عن قسمة المدى على عدد فقرات المقياس ويساوي (0.80) أي أن طول الخلية = 0.80=5/4=1.25 ولعرفة الحدود الحقيقية للمقياس تم إضافة طول الخلية إلى أدنى درجة في المقياس كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (٣) يوضح ميزان تقديري وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

الإستجابة	المتوسط المرجح الموزون	طول الفترة	مستوى التوافر
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79	0.80	منخفض جداً
غير موافق	من 1.80 إلى 2.59	0.80	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.80	متوسط
موافق	من 3.40 إلى 4.19	0.80	عال
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5.00	0.80	عال جداً

المصدر: من إعداد الباحثين.

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

من الجدول أعلاه يتضح الآتي:

إذا وقع الوسط الحسابي المحتسب من البيانات في المدى (1-1.79) فهذا يشير إلى عدم توافر الفقرة تماماً – منخفض جداً للفقرة (غير موافق بشدة).

إذا وقع الوسط الحسابي المحتسب من البيانات في المدى (1.80-2.59) فهذا يشير إلى توافر منخفض للفقرة (غير موافق).

إذا وقع الوسط الحسابي المحتسب من البيانات في المدى (2.60-3.39) فهذا يشير إلى توافر متوسط للفقرة (محايد).

إذا وقع الوسط الحسابي المحتسب من البيانات في المدى (3.40-4.19) فهذا يشير إلى توافر عال للفقرة (موافق).

إذا وقع الوسط الحسابي المحتسب من البيانات في المدى (4.20-5) فهذا يشير إلى توافر عال جداً للفقرة (موافق بشدة).

4.5.6 أساليب التحليل الإحصائي

لغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها تم الاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

في التحليل وكذلك استخدم مجموعة من الأساليب الإحصائية منها ما يلي:

مقياس الإحصاء الوصفي (Measures (Descriptive Statistics وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة، اعتماداً على النسب المئوية.

للإجابة على أسئلة الدراسة وترتيب أبعاد الدراسة حسب أهميتها النسبية تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

اختبار ألفا كرونباخ (Alpha cronbach) لقياس ثبات أداة الدراسة.

اختبار الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع .

4.5.7 خصائص عينة الدراسة:

يعرض هذا الجزء التحليل الوصفي للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية لعينة الدراسة المتمثلة بـ (الجنس،

العمر، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي)، وذلك كما يلي:

الجنس:

تم سؤال المبحوثين عن الجنس وأعطوا إجابات عن ذلك مبينة في الجدول رقم (٤)

جدول رقم (٤) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

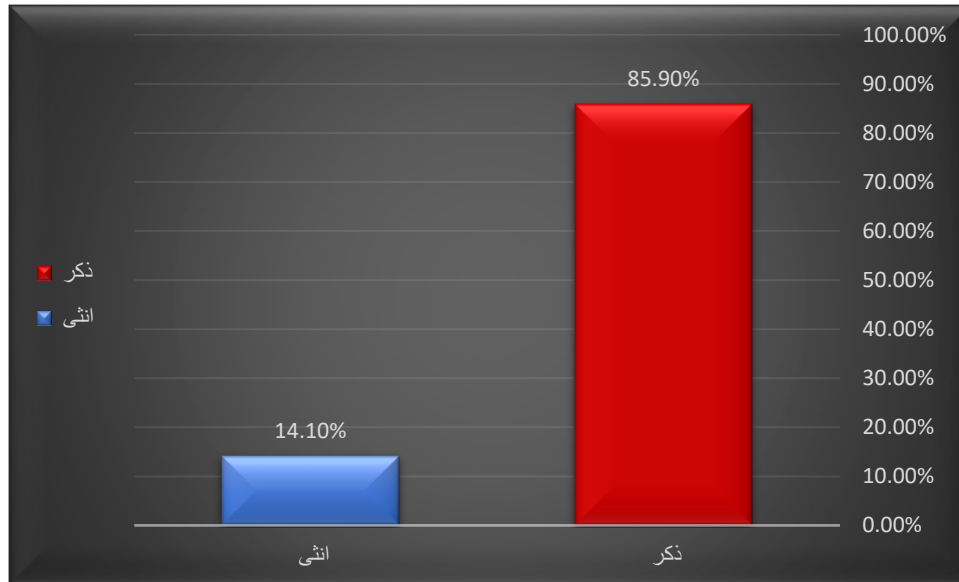
الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	67	85.9%
أنثى	11	14.1%
الإجمالي	78	100 %

المصدر: أعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS .

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

من خلال الجدول رقم (٤) يلاحظ أن نسبة (85.9%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة جنسهم ذكروهي أعلى فئة من فئات النوع المدروسة، ونسبة (14.1%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة نوعهم (أنثى).

رسم توضيحي رقم (١) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع الجنس



المصدر: من إعداد الباحثين

العمر :

تم سؤال المبحوثين عن أعمارهم وأعطوا إجابات عن ذلك مبينة في الجدول رقم (٥)

جدول رقم (٥) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

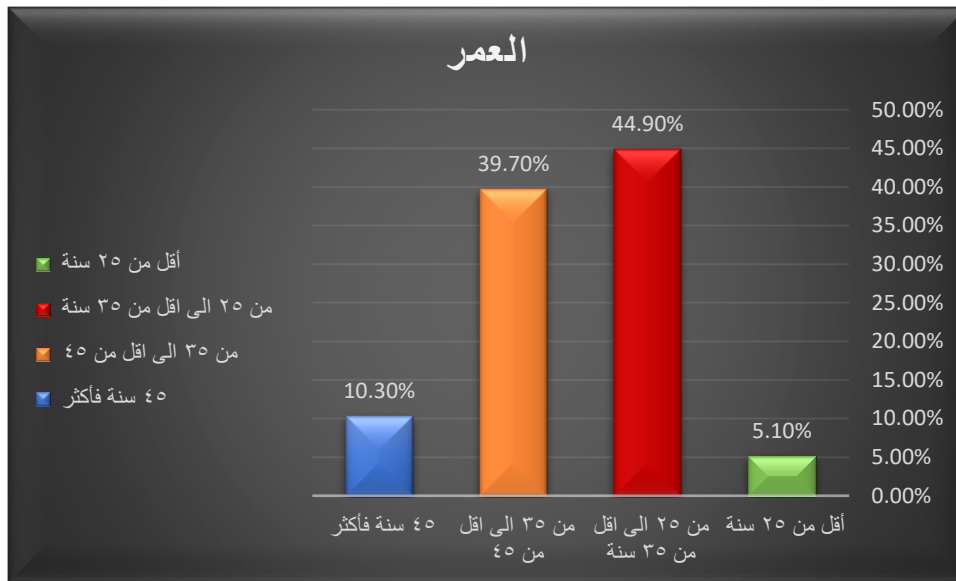
العمر	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 25 سنة	4	5.1%
من 25 إلى أقل من 35 سنة	35	44.9%
من 35 إلى أقل من 45 سنة	31	39.7%
٤٥ سنة فأكثر	8	10.3%
الإجمالي	78	100

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS .

من خلال الجدول رقم (٥) يلاحظ أن نسبة (44.9%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة اعمارهم بين (م من 25 إلى أقل من 35 سنة) وهي أعلى فئة من الفئات العمرية المدروسة، ونسبة (39.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة فئتهم العمرية (من 35 إلى أقل من 45 سنة)، اما نسبة (10.3%) من اجمالي افراد عينة الدراسة اعمارهم (٤٥ سنة فأكثر)، ونسبة (5.1%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة فئتهم العمرية (أقل من 25 سنة)،

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

الشكل رقم (٢) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب العمر



المصدر: من إعداد الباحثين

المستوى التعليمي :

تم سؤال المبحوثين عن مستوياتهم التعليمية وأعطوا إجابات عن ذلك مبينة في الجدول رقم (٦)

جدول رقم (٦) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

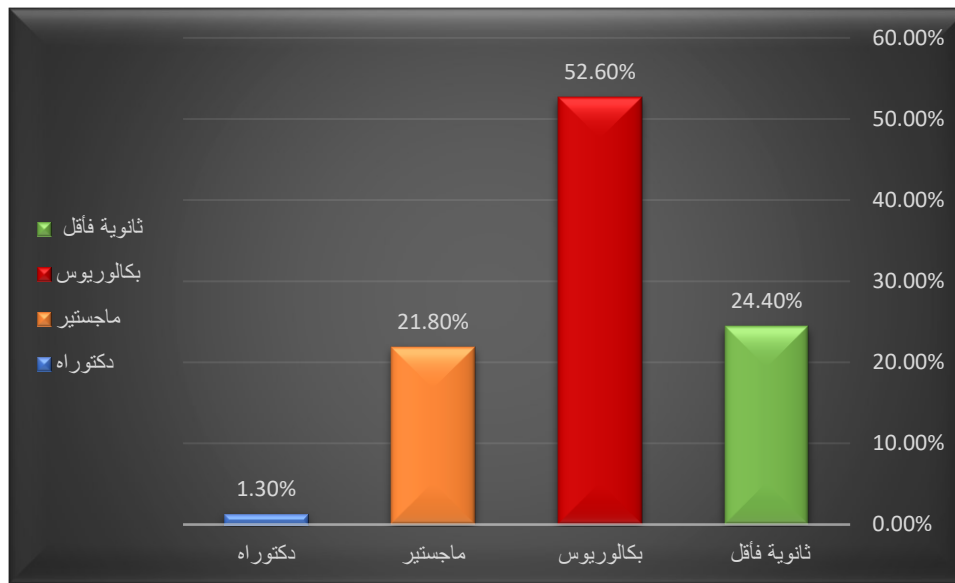
النسبة المئوية %	العدد	المستوى التعليمي
24.4	19	ثانوية فاقل
52.6	41	بكالوريوس
21.8	17	ماجستير
1.3	1	دكتوراه
100 %	78	الإجمالي

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS .

من خلال الجدول رقم (٦) يلاحظ أن نسبة (52.6%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يحملون مؤهل (بكالوريوس) وهي أعلى فئة من الفئات التعليمية المدروسة، ونسبة (24.4%) من إجمالي افراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (ثانوية فاقل)، ونسبة (21.8%) من إجمالي افراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (ماجستير). ونسبة (1.4%) من إجمالي افراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (دكتوراه).

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

الشكل رقم (٣) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الباحثين

سنوات الخبرة :

تم سؤال المبحوثين عن سنوات الخبرة وأعطوا إجابات عن ذلك مبينة في الجدول رقم (٧).

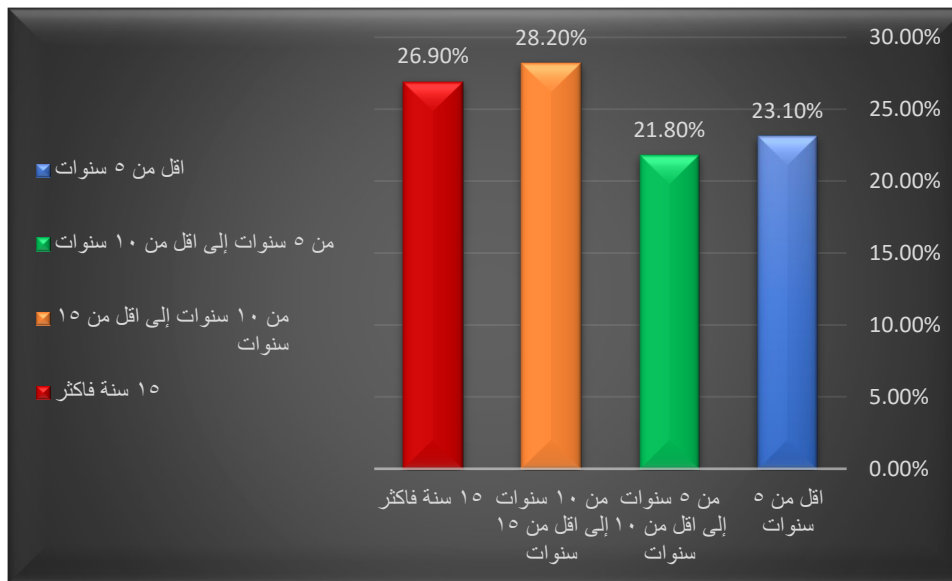
جدول رقم (٧) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية %
اقل من ٥ سنوات	18	23.1
من ٥ سنوات إلى اقل من ١٠ سنوات	17	21.8
من ١٠ سنوات إلى اقل من ١٥ سنوات	22	28.2
15 سنة فاكتر	21	26.9
الإجمالي	78	100

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS .

من خلال الجدول رقم (٧) يلاحظ أن نسبة (28.2%) من إجمالي افراد عينة الدراسة سنوات الخبرة لديهم (من ١٠ سنوات إلى اقل من ١٥ سنوات) وهي أعلى فئة من الخبرات المهنية المدروسة، ونسبة (26.9%) من اجمالي افراد عينة الدراسة لديهم خبرة (15 سنة فاكتر)، بينما نسبة (23.1%) من اجمالي افراد عينة الدراسة لديهم خبرة (اقل من ٥ سنوات)، بينما نسبة (21.8%) من اجمالي افراد عينة الدراسة لديهم خبرة (من ٥ سنوات إلى اقل من ١٠ سنوات).

الشكل رقم (٤) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الباحثين

المستوى الوظيفي:

تم سؤال المبحوثين عن المستوى الوظيفي وأعطوا إجابات عن ذلك مبينة في الجدول رقم (٨).

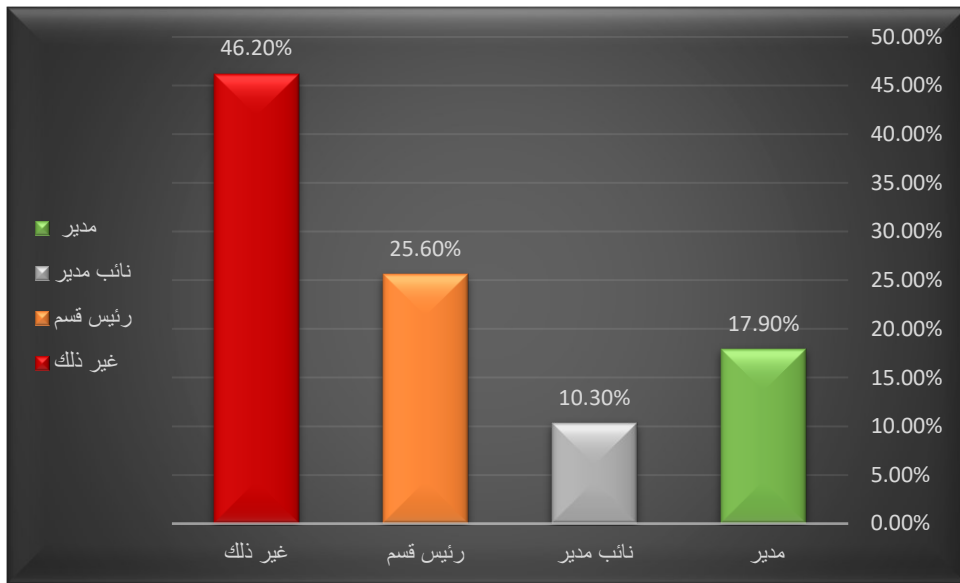
جدول رقم (٨) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية %
مدير	14	17.9
نائب مدير	8	10.3
رئيس قسم	20	25.6
غير ذلك	36	46.2
الإجمالي	78	100

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS.

من خلال الجدول رقم (٨) يلاحظ أن نسبة (46.2%) من إجمالي افراد عينة الدراسة المستوى الوظيفي لديهم وظيفة (اخرى) وهي أعلى فئة من المستويات الوظيفية المدروسة، ونسبة (25.6%) من إجمالي افراد عينة الدراسة لديهم وظيفة (رئيس قسم) ، بينما نسبة (17.9%) من إجمالي افراد عينة الدراسة لديهم وظيفة (مدير)، ونسبة (10.3%) من إجمالي افراد عينة الدراسة لديهم وظيفة (نائب مدير).

الشكل رقم (5) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحثين

الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية:

5.1 الدراسة الوصفية والتحليلية لإجابات أفراد عينة الدراسة:

يتضمن هذا الجزء النتائج التي تم التوصل إليها من تحليل البيانات الخاصة بإجابات أفراد عينة الدراسة حيث تم قياس وتحليل معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو قيم هذه المتغيرات. وقد تم قياس معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة من خلال استخراج المتوسطات الحسابية لهذه الإجابات ومقرنتها بالمتوسط الفرضي الذي يمثل نقطة المنتصف على مقياس ليكرت المتدرج ذو الخمس نقاط، ثم تحديد مستوى الدلالة باستخدام أسلوب (T Test)، كما تم استخراج الانحراف المعياري للمجالات والمتغيرات لمعرفة مدى تركيز وتشتت راء أفراد العينة وذلك على النحو التالي:

5.2 التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة عن أثر الإبداع على أداء العاملين:

تم استخراج التحليل الوصفي لأبعاد أثر الإبداع الإداري على أداء العاملين كلا على حدة كما يلي:

المحور الأول: التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة حول أبعاد الإبداع الإداري

حيث كان تقسيم مكوناته كالتالي :

5.2.1 التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة لبعد المتطلبات الإبداع:

كانت النتائج التي تم التوصل إليها كما يوضحها الجدول رقم (١٠) لمتغيرات بعد المتطلبات الإبداع، ومتوسط درجات التوافر لكل منها، ومعنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو هذا التوافر والانحرافات المعيارية لتلك الفقرات، حيث يلاحظ من بيانات الجدول رقم (١٠) ما يلي:

بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى المتطلبات الإبداع (3.74)، وهذا يعنى أن درجة إدراك أفراد عينة الدراسة حول بعد المتطلبات الإبداع تقع عند المستوى "متوافر بدرجة عالية" حيث تنتمي قيمة الوسط الحسابي العام الى فئة المقياس (3.40-4.19) والذي يشير الى توافر عالي لبعد المتطلبات الإبداع للعينة محل الدراسة، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام الى تقلب الآراء وتجانسها حول بعد المتطلبات الإبداع حيث بلغت قيمته (1.066).

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

جدول رقم (٩) التحليل الوصفي ونتائج قياس معنوية الاتجاه العام لإجابات افراد عينة الدراسة حول بعد المتطلبات الإبداع.

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التوافر
1	أشعر برغبة في إيجاد حلول إبداعية للمشكلات المعقدة والسيطرة عليها	4.08	1.114	1	عال
2	استمتع بالقيادة بالعمل الجاد والبحث عن الحلول والأفكار الإبداعية	3.92	1.042	2	عال
3	عدم الحصول على معلومات اللازمة في وقت المناسب يشكل عقبة امام الإبداع في القطاع الصحي	3.86	1.15	3	عال
4	خوف الافراد من نقد أفكارهم وخططهم يشكل عقبة امام الإبداع في القطاع الصحي	3.82	1.003	4	عال
5	الثقة المتبادلة بين الافراد الذين اعمل معهم تساعد على الانطلاق في التفكير الإبداعي	3.82	.977	4	عال
6	التعاون التام بين الموظفين وحب المساعدة في القطاع الصحي يعزز الانطلاق في التفكير الإبداعي	3.74	.946	5	عال
7	يشرك الموظفين بعضهم البعض في أداء بعض الاعمال مما يعزز إمكانية تطبيق بعض الحلول والمقترحات الإبداعية	3.67	1.04	6	عال
8	عندما أقوم بعمل إبداعي ذا قيمة في القطاع الصحي فإنه يقابل بالتقدير والتشجيع مما يدفعني للاستمرار في ذلك	3.63	1.22	7	عال
9	المركز الذي اعمل فيه يشجع العمل الجماعي من اجل اقترح الأفكار والحلول الإبداعية	3.53	1.053	8	عال
10	تتسم العلاقات بين الموظفين داخل القطاع الصحي بالانسجام والتوفيق مما يشجع على طرح الأفكار والمقترحات الإبداعية	3.33	1.12	9	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.74	1.066		عال

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS * مستوى الدلالة عند ٠,٠٥ (P=0.05)

من خلال الجدول رقم (10) يتضح ان تحليل الفقرات قد اوضح النتائج الاتية، حيث تم ترتيب فقرات المحور تنزلياً وفقاً لترتيبها بالنسبة للوسط الحسابي: حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (4.08-3.33). بمتوسط حسابي عام مقداره (3.74) على مقياس ليكرت الخماسي و الذي يشير إلى المستوى المرتفع للإبداع. فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة " أشعر برغبة في إيجاد حلول إبداعية للمشكلات المعقدة والسيطرة عليها" بمتوسط حسابي بلغ (4.08) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.74)، وانحراف معياري بلغ (1.114)، فيما حصلت الفقرة " تتسم العلاقات بين الموظفين داخل القطاع الصحي بالانسجام والتوفيق مما يشجع على

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

طرح الأفكار والمقترحات الإبداعية" على المرتبة التاسعة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.33) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.74) وانحراف معياري (1.12).

5.2.2 التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة حول بعد المتطلبات الإبداع الإداري:

كانت النتائج التي تم التوصل إليها كما يوضحها الجدول رقم (١١) لمتغيرات بعد المتطلبات الإبداع الإداري ، ومتوسط درجات التوافر لكل منها، ومعنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو هذا التوافر والانحرافات المعيارية لتلك الفقرات، حيث لاحظ من بيانات الجدول رقم (١١) ما يلي:

بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى المتطلبات الإبداع الإداري (3.41)، وهذا يعني أن درجة إدراك أفراد عينة الدراسة عن مستوى المتطلبات الإبداع الإداري تقع عند المستوى "متوافر بدرجة عالية" حيث تنتمي قيمة الوسط الحسابي العام إلى فئة المقياس (3.40-4.19) والذي يشير إلى توافر عالي لمستوى المتطلبات الإبداع الإداري للعينة محل الدراسة، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام إلى تقارب الآراء وتجانسها حول مستوى المتطلبات الإبداع الإداري حيث بلغت قيمته (1.18).

جدول رقم (١٠) التحليل الوصفي ونتائج قياس معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور المتطلبات الإبداع الإداري

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التوافر
1	يراعي الموظفون الاحتياجات المختلفة للعملاء عند وضع خطط العمل	3.59	1.15	1	عال
2	تتوفر لدى الموظفين الدافعية والقدرة والرغبة للقيام بأعمالهم	3.59	1.24	1	عال
3	يمتلك الموظفون الصلاحيات الكافية لأداء عملة بأعلى قدر ممكن من الجودة	3.54	1.245	2	عال
4	يشعر الموظفون بالثقة بأنفسهم وثقة المديرين فيهم	3.40	1.241	3	عال
5	لدى الموظفين في المركز الصحي قناعات قوية تعكس توجهاتها وولاء عميق لها	3.40	1.17	3	عال
6	تتم عملية تقويم أداء الموظف بشكل روتيني	3.40	1.23	3	عال
7	يتمتع الموظفون بحرية كاملة لإنجاز مهامهم	3.37	1.19	4	عال
8	يمتلك الموظفون الأسلوب الجيد لعرض الآراء والمقترحات التي تمتاز بالقبول عند المديرين	3.37	1.09	4	عال
9	يشارك الموظفون في صياغة رؤية المركز الصحي وخططها الاستراتيجية	3.28	1.068	5	عال
10	يكافأ الموظف عندما يقدم أفكار جديدة تخدم العمل	3.24	1.208	6	عال
المتوسط الحسابي العام		3.41	1.18		عال

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS * مستوى الدلالة عند 0.05 (P=0.05)

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

من خلال الجدول رقم (11) يتضح ان تحليل الفقرات قد اوضح النتائج الاتية، حيث تم ترتيب فقرات المحور تنزليا وفقا لترتيبها بالنسبة للوسط الحسابي، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (3.59-3.24). بمتوسط حسابي عام مقداره (3.41) على مقياس ليكرت الخماسي و الذي يشير إلى المستوى المرتفع للإبداع الإداري. فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة " يراعي الموظفون الاحتياجات المختلفة للعمال عند وضع خطط العمل " بمتوسط حسابي بلغ (3.59) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.41)، وانحراف معياري بلغ (1.15)، فيما حصلت الفقرة " يكافئ الموظف عندما يقدم أفكار جديدة تخدم العمل " على المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.24) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.41) وانحراف معياري (1.20).

5.3 التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة لأبعاد الأداء:

ويتضمن هذا المجال (10) فقرة تقيس مستوى الأداء كالتالي :

كانت النتائج التي تم التوصل اليها كما يوضحها الجدول رقم (12) لبعده الأداء ، ومتوسط درجات التوافر لكل منها، ومعنوية الاتجاه العام لإجابات افراد عينة الدراسة نحو هذا التوافر والانحرافات المعيارية لتلك الفقرات، حيث يلاحظ من بيانات الجدول رقم (12) ما يلي:

بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات افراد عينة الدراسة عن مستوى الأداء (3.47)، وهذا يعني أن درجة إدراك افراد عينة الدراسة عن الأداء المالي تقع عند المستوى "متوافر بدرجة عالية جدا" حيث تنتهي قيمة الوسط الحسابي العام الى فئة المقياس (4.1-3.40) والذي يشير الى توافر عالي جدا لمستوى الأداء للعينة محل الدراسة، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام الى تقارب الآراء وتجانسها حول مستوى الأداء حيث بلغت قيمته (1.08).

جدول (12) التحليل الوصفي ونتائج قياس معنوية الاتجاه العام لإجابات افراد عينة الدراسة حول أداء العاملين

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التوافر
1	يعمل نظام الحوافز على رفع مستوى أداء الموظفين في القطاع الصحي	3.79	1.144	1	عال
2	يساهم تحديد أسباب انخفاض أداء الموظفين في القطاع في معالجة الانحراف بهدف رفع مستوى أدائهم	3.62	1.022	2	عال
3	يتأثر مستوى أداء الموظفين في القطاع الصحي بشكل مباشر في مستوى الإبداع	3.56	1.135	3	عال
4	لدى الموظفين القطاع الصحي القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل	3.54	.976	4	عال

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

5	توفر الوظيفة في القطاع الصحي فرصا تتوافق وتنسجم مع قرارات الموظفين	3.49	1.07	5	عال
6	ينجز الموظفون في القطاع الصحي ما يسند اليهم من اعمال بأسلوب متجدد	3.41	.986	6	عال
7	يحاول الموظفون في القطاع الصحي الابتعاد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل	3.41	1.07	6	عال
8	يزيد تقارب الأداء الفعلي للموظفين في القطاع الصحي مع الأداء المخطط له	3.40	1.08	7	عال
9	تعمل القيادة العليا في القطاع الصحي على رفع أداء الموظفين من خلال تشكيل فرق عمل مؤهلة	3.35	1.22	8	عال
10	يتسم توزيع العمل بين الموظفين في القطاع الصحي بالعدالة	3.22	1.14	9	عال
المتوسط الحسابي العام		3.47	1.084	عال	

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS * مستوى الدلالة عند 0.05 (P=0.05)

من خلال الجدول رقم (12) يتضح ان تحليل الفقرات قد اوضح النتائج الاتية، حيث تم ترتيب فقرات

المحور تنزليا وفقا لترتيبها بالنسبة للوسط الحسابي:

حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (3.22-3.79). بمتوسط حسابي عام مقداره (3.47)

على مقياس ليكرت الخماسي و الذي يشير إلى المستوى المرتفع أداء العاملين. فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "يعمل

نظام الحوافز على رفع مستوى أداء الموظفين في القطاع الصحي" بمتوسط حسابي بلغ (3.79) وهو أعلى من المتوسط

الحسابي العام البالغ (3.47)، وانحراف معياري بلغ (1.14)، فيما حصلت الفقرة " يتسم توزيع العمل بين الموظفين في

القطاع الصحي بالعدالة " على المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.22) وهو أدنى من المتوسط الحسابي

الكلّي والبالغ (3.47) وانحراف معياري (1.14).

5.4 التحليل الوصفي لأبعاد أثر الإبداع الإداري و أداء العاملين:

كانت النتائج التي تم التوصل إليها عن أبعاد أثر الإبداع الإداري و أداء العاملين موضحة في الجدول (13) والذي يبين أبعاد أثر الإبداع الإداري و أداء العاملين ، ومتوسط درجات التوافر لكل منها، ومعنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة والانحرافات المعيارية لتلك الأبعاد، حيث يلاحظ من بيانات الجدول رقم (13) ما يلي: بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر الإبداع الإداري و أداء العاملين (3.57، 3.47) على التوالي، وهذا يعني أن درجة إدراك أفراد عينة الدراسة عن توافر أبعاد أثر الإبداع الإداري و أداء العاملين مجتمعة معتدلة عند المستوى "متوافر بدرجة عالية" حيث تنتمي قيمة الوسط الحسابي العام الى فئة المقياس (3.40-4.1) والذي يشير الى توافر عال جداً للإبداع الإداري و أداء العاملين ، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام الى تقارب الآراء وتجانسها حول أثر الإبداع الإداري و أداء العاملين حيث بلغت قيمته (1.08، 1.12) على التوالي.

جدول رقم (13) التحليل الوصفي ونتائج قياس معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الإبداع الإداري و أداء العاملين

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحاور
المتغير المستقل			
1	1.12	3.57	(١) المحور الكلي: الإبداع الإداري
1	1.066	3.74	الإبداع
2	1.18	3.41	الإبداع الإداري
المتغير التابع			
2	1.08	3.47	(٢) المحور الكلي : الأداء
	1.1	3.52	جميع الفقرات

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية * مستوى الدلالة عند (P=0.05) 0.05

5.5 اختبار الفرضيات:

قام الباحثون بإجراء الاختبارات الاحصائية الخاصة بمعرفة مدى صحة الفرضيات التي تم وضعها للبحث لمعرفة أثر الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين حيث استخدم الباحثون المتوسط الحسابي والانحراف المعياري إضافة الى اختبار معامل الارتباط والانحدار المتعدد لمعرفة نوع وقوة العلاقة عند مستوى دلالة (0.05) والتالي عرض لنتائج اختبار الفرضيات كالآتي :

الفرضية الرئيسية: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري على مستوى أداء العاملين)، ويتفرع منها:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المتطلبات الإبداع على مستوى أداء العاملين

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المتطلبات الإبداع الإداري على مستوى أداء العاملين

لإتمام هدف الدراسة في معرفة مدى وجود علاقة ارتباط بين المتغيرات فقد تم اختبار العلاقات بين الفقرات ومحاورها باستخدام البيانات المستخرجة من اختبار معامل ارتباط بيرسون والانحدار الخطي المتعدد وكما هو مبين في الجدول رقم (14) وذلك لاختبار الفرضية التي تنص على (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري ومستوى الأداء لدى العاملين).

ولغرض التحقق من نوع وطبيعة العلاقة بين ابعاد الإبداع الإداري (الإبداع , الإبداع الإداري) بوصفها متغيرات مستقلة وبين الأداء العاملين بوصفه متغيراً تابعاً تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط والانحدار المتعدد وذلك لمعرفة نوع وقوة العلاقة بين الإبداع الإداري و الأداء العاملين وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (14) يوضح قيم معامل الارتباط بين عناصر الإبداع الإداري و الأداء العاملين

المتغيرات المستقلة			المتغير التابع
بصورة الكلية	الإبداع الإداري	الإبداع	
.840**	.822**	.744**	
0.00	0.00	0.000	مستوى الدلالة sig

المصدر: إعداد الباحثين بواسطة SPSS، ** ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.01) * ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05)

أذ تشير نتائج الجدول المعروض رقم (14) الى وجود علاقات ارتباط بين الإبداع و الأداء, حيث بلغت قيمة هذه العلاقة (0.840) وهي قيمة ارتباط مرتفعة بين المحورين وتؤكد قبول الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباط بين الإبداع الإداري و الأداء العاملين.

حيث يأتي أقوى الارتباطات بين الإبداع الإداري و الأداء العاملين بأبعادها من خلال البعد المتطلبات الإبداع

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

الإداري بمعامل (0.822) ويأتي بعدها الارتباط بعنصر المتطلبات الإدارية.

ولاختبار الفرض القائم على العلاقة بين أثر الإبداع الإداري بمتغيراته المختلفة (الإبداع , الإبداع الإداري) على الأداء قام الباحثين باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة نوع وقوة العلاقة بين أثر عناصر الإبداع الإداري في تحقيق الأداء وذلك على النحو التالي: وفق النموذج $y=a+bx$ حيث إن:

y المتغير التابع وهو الأداء

x المتغير المستقل وهو الإبداع الإداري

a وهو عبارة عن ثابت الانحدار

b وهو عبارة عن مقدار التأثير في المتغير التابع نتيجة تغير المتغير المستقل ، وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول رقم (15):

جدول رقم (15) أهم نتائج الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة دور الإبداع الإداري في تحقيق الأداء

نموذج الانحدار الخطي المتعدد	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	درجة الحرية	قيمة(f)	مستوى الدلالة sig
النموذج الكلي	0.844	0.712	2/75	92.642	0.00
المتغيرات المستقلة					المتغير التابع
ثابت الانحدار	الابداع	الإبداع الإداري			
قيمة المعامل	.359	.330	.552		
قيمة T	1.320	3.05	6.40		
المعنوية	.191	0.003	0.000		

المصدر: اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية بواسطة SPSS.

من خلال الجدول رقم (15) نجد ان مستوى المعنوية للمتغيرات المستقلة لأبعاد الإبداع الإداري كلا على حده كانت كالتالي:

البعد المتطلبات الإدارية كان ذو تأثير معنوي في نموذج الانحدار عند مستوى معنوية (0.05).

البعد المتطلبات الإدارية كان ذو تأثير معنوي في نموذج الانحدار عند مستوى معنوية (0.05).

ويتضح من النتائج الإحصائية لقيمة النموذج الكلي وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

المتمثل بالإبداع الإداري في المتغير التابع و المتمثل في الأداء ، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (359). اي انه كلما زاد الإبداع الإداري بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي الى زيادة التأثير في الأداء العاملين بمقدار 35. من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.844) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي اي انه كلما زاد الإبداع الإداري تؤدي الى زيادة في الأداء والعكس صحيح، اما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار اعلاه في الجدول (15) والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.712) مما يشير إلى أن 71% من التغيرات في الإبداع الإداري تعود إلى الأداء العاملين وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى) بينما نسبة 29% من التغيرات في الإبداع الإداري تعود الى عوامل أخرى، وبلغت مستوى دلالة sig (0.00) وهي اقل من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة وهي 0.05 وبهذه النتائج نتوصل الى ان الإبداع الإداري له تأثير قوي وذو دلالة معنوية على الأداء وبالتالي نقبل الفرض الذي ينص على (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري و الأداء العاملين).

الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح:

6.1 النتائج:

من خلال تحليل النتائج وتفسيرها في ضوء فرضيات المتغيرات الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين توصلنا إلى ما يلي:

بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات افراد عينة الدراسة عن توافر أثر الإبداع الإداري و الأداء العاملين (3.47)، (3.57) على التوالي ، وهذا يعنى أن درجة إدراك افراد عينة الدراسة عن توافر ابعاد أثر الإبداع الإداري و الأداء العاملين مجتمعة معتدلة عند المستوى "متوافر بدرجة عالية" حيث تنتمي قيمة الوسط الحسابي العام الى فئة المقياس (3.20-4.40) والذي يشير الى توافر عال ال الإبداع الإداري و الأداء العاملين ، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام الى تقارب الآراء وتجانسها حول أثر الإبداع الإداري و الأداء العاملين حيث بلغت قيمته (1.08, 1.12) على التوالي.

— قبول الفرضية الرئيسية والتي تنص على : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري و أثره على أداء العاملين عند مستوى معنوية (0.05).

— أظهرت النتائج أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإبداع الإداري وأثره على الأداء العاملين للقطاع الصحي محل الدراسة عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا الأثر يظهر جليا في تأثير كل من (الإبداع، الإبداع الإداري).

— تشير قيمة الارتباط ($R=0.844$) إلى أن هناك ارتباط موجب وقوي بين المتغيرين محل الدراسة.

— كما فسر متغير الإبداع الإداري (71%) من التباين في مستوى أداء العاملين بالاعتماد على قيمة معامل التحديد R^2 .

6.2 التوصيات والتصور المقترح:

في ظل النتائج المتوصل إليها في دراستنا والمتمثلة في علاقة استخدام الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين يمكننا من تقديم مجموعة التوصيات التالية:

- ضرورة اهتمام القطاع الصحي العام بالموظفين المبدعين واستثمار أفكارهم.
- تعزيز ثقافة الإبداع والابتكار في القطاعات الصحية من خلال توفير بيئة داعمة وتحفيزية للموظفين.
- تشجيع الموظفين على المشاركة في برامج التدريب وورش العمل التي تهدف إلى تطوير مهاراتهم الإبداعية والقيادية.
- إنشاء فرق عمل متخصصة في الابتكار والإبداع، حيث يتم تكليف أعضاء هذه الفرق بتطوير حلول جديدة للتحديات التي تواجه القطاعات الصحية.
- تشجيع التفكير الخلاق والابتكار من خلال إنشاء جوائز ومكافآت لأفضل الأفكار والمشاريع المبتكرة التي يقدمها الموظفون.
- إجراء دراسات حول أثر الإبداع الإداري على أداء القطاعات الصحية، وذلك من خلال قياس مؤشرات مثل زيادة كفاءة الموظفين، وتحسين جودة الخدمات المقدمة، وتحقيق توفير في التكاليف.

مراجع الدراسة العربية والأجنبية:

المراجع العربية

- أ. د. عبد الملك، أحمد، وأحمد المعمرى، & بشير سلام أحمد سعيد الحمادي. (2023). التمكين الإداري وأثره في إبداع العاملين في المستشفيات الحكومية العاملة في الريف اليمني: دراسة ميدانية في المستشفيات الحكومية بمديريات الحجرية-تعز. *Journal of Social Studies*, 29(1), 67-97.
- آل مزروع بدر بن سليمان (2010). بناء نموذج لتحقيق التميز في أداء الأجهزة الأمنية، رسالة دكتوراه، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- بتاعنه، فوزية (2005). دراسة بعنوان بعنوان ثقافة الإبداع مدخل لتطوير الأداء الإداري لدى مديرات مدارس التعليم الثانوي العام الحكومي والأهلي بمدينة مكة المكرمة. دراسة منشورة : <http://www.google.jo/IzTfvSAsfK4gbd>
- بلواني، أنجود (2008). دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين و معيقاتها من وجهة نظر مديريها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس
- بن هادية علي، وآخرون. (1979). القاموس الجديد. الطبعة الأولى. تونس. الشركة التونسية للتوزيع.
- بنت عمر بن منصور الشريف، ريم. (2013). دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، كلية الاقتصاد والإدارة المملكة العربية السعودية، ص ٤٣.
- دراعو، فاطمة (2016). علاقة متطلبات التطوير التنظيمي بالأداء دراسة ميدانية بالمركز الجامعي احمد زبانه بغليزان مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران ٢، كلية العلوم لاجتماعية، الجزائر، ص ٧٠.
- السلطان، فهد بن صالح (2004). التحديات الإدارية في القرن الواحد والعشرين. الرياض: مطابع الخالد للأوفست.

شلي، رضا وآخرون (2020). العلاقة بين الإبداع الإداري والتميز المؤسسي بالمدرس الرياضية بمحافظة

المنوفية، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، مج ٢٥، ع ١٤، ص ٣٢-١

الصيرفي، محمد عبد الفتاح (2003). الإدارة الرائدة. عمان، الأردن: دار الصفاء.

العزيمي، محمد (2006). القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري: دراسة مسحية على العاملين المدنيين في

وزارة الداخلية. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية.

العامي، محمد الرئيس (2015). نموذج مقترح لعلاقة إدارة الجودة الشاملة بتطوير الأداء الوظيفي للعاملين.

ط ١. الجزائر العاصمة الجزائر: الدار الجزائرية للنشر والتوزيع، ص ٤٤.

عبد الطيف، ثورة (2021). الإبداع الإداري مدخلا لتحقيق التميز المؤسسي بالتعليم قبل الجامعي بمصر، مجلة

تطوير الأداء الجامعي، مج ١٤، ع ١٤، ص ٥٨-٤٥

العتيبي، محمد زويد (2007). الطريق إلى الإبداع والتميز الإداري، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.

العجمي، حمد (2021). أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية الدور الوسيط لعناصر المنظمة المتعلمة

في الشركات الصناعية الكويتية)، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية ع ١٩، ص ٤١٠-٤٣٣.

العتار، دعاء (2020). أثر أبعاد المنظمة المتعلمة في تحقيق الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة

التدريس بجامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية،

مج ٣٦، ع ١١٤، ص ٥١-١١.

الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (2000). ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الإبداع والتجديد في الإدارة العربية في

مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

الكمري توفل (2017) تقييم تأثير الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمنظمات السياحية:

دراسة تطبيقية لعينة من فنادق الدرجة الأولى في مدينة بغداد. مجلة الإدارة والاقتصاد، مج ١١٣،

٤٠، ص ٣٢٠-٢٧٩

المببضين، محمد ذيب، والطراونة، محمد أحمد. (2011). اثر التمكين الإداري في السلوك الإبداعي لدى العاملين

في البنوك التجارية الأردنية . مجلة دراسات العلوم الإدارية – كلية إدارة اعمال- جامعة الزيتونة-

الأردن، 38 (2)، (480-505)

المحمودي، محمد سرح أن علي (2019) مناهج البحث العلمي، الطبعة الثالثة، دار الكتب، الجمهورية اليمنية

المطيرين عبدالله سعد (2019). درجة توافر ثقافة الابداع الإداري لدى مديري المدراس في دولة الكويت وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين (ماجستير). جامعة ال البيت كلية العلوم التربوية ، الأردن .

هيجان ,عبدالرحمن احمد (1420). معوقات الإبداع الإداري في المنظمات السعودية. مجلة الإدارة العامة، ع(١) الرياض: معهد الإدارة العامة.

هيجان، عبدالرحمن احمد (1999). المدخل الإبداعي لحل المشكلات. الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، مركز الدراسات والبحوث.

الوهجم عبد الفتاح، مريم، عز الدين. (2010). تسير الأداء الوظيفي المسورة البشري في المؤسسة الاقتصادية "دراسة ميدانية بمركب المصارف والرافعات. عند الاقتصاد والمجتمع، جامعة متوري - فلسطين، العدد (٦) من ٥٩

المراجع الأجنبية

Alanzi Ahmad (2016): The relationship between shared leadership and administrative creativity in Kuwait schools, British educational leadership, management administration society, Vol. 30..P. 4.

Al-Harbi Dalia Abdel Aziz. (2019). The reality of administrative creativity and its problems of female employees at Imam Muhammad bin Saud Islamic university, Arab Journal of scie Publishing, No.3,9, P. 5.

Ellen Hazelkon (2009): "Rankkings and the Battel for World - Class Excellence: Institutional Strategies and Policy Choices Ibid.

Fu, Q., Cherian, J., Ahmad, N., Scholz, M., Samad, S., & Comite, U. (2022). An Inclusive Leadership Framework to Foster Employee Creativity in the Healthcare Sector: The Role of Psychological Safety and Polychronicity. International journal of environmental research and public health, 19(8), 4519. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084519>.

Masad Fawzich and Nader Mohammad Al-Jawamch (2020): Administrative creativity and job performance "An Empirical study at Jadara university, international journal of psychosocial rehabilitation, PP 8-10.

Waheed, J., Jun, W., Yousaf, Z., Radulescu, M., & Hussain, H. (2021). Towards Employee Creativity in the Healthcare Sector: Investigating the Role of Polychronicity, Job Engagement, and Functional Flexibility. Healthcare (Basel, Switzerland), 9(7), 837. <https://doi.org/10.3390/healthcare9070837>

الملاحق الدراسية :

الملاحق (١)

الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته... وبعد،

يعد هذا الاستقصاء الجزء الرئيسي من الدراسة الميدانية التي يقوم بها الباحث حول (الابداع الإداري وأثره على أداء العاملين) في القطاع الصحي العام بمنطقة القصيم ولإتمام الدراسة يتطلب التعرف على اتجاهاتكم وآرائكم فيما يتعلق بهذا الموضوع نظراً لما لديكم من خبرة ومعرفة وممارسة عملية تتعلق بموضوع الدراسة، الهدف من الاستبيان هو استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة المشاريع.

ويود الباحث أن تشير إلى مساهمتكم في الإجابة الصريحة والدقيقة، على الأسئلة الواردة في القائمة سيكون لها أثر عظيم في الوصول إلى نتائج دقيقة، وتؤكد أن البيانات الواردة في هذا الاستقصاء لن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم،،،

والله ولي التوفيق

من إعداد الطلبة:

عبدالكريم عبدالله البواردي

عبدالمجيد سليمان الطعيمي

محمد عبدالعزيز البكري

إشراف الدكتور :-

د/وليد سليمان

الجزء الرابع: الملاحق الدراسة

الجزء الاول : المعلومات الشخصية

يرجى التكرم بوضع إشارة في المكان المناسب:

الجنس =

ذكر أنثى

٢- المؤهل العلمي:

ثانوي فأقل بكالوريوس ماجستير دكتوراه

٣-العمر :

أقل من ٢٥ سنة. من ٢٥ الى أقل من ٣٥ سنة . من ٣٥ الى أقل من ٤٥ سنة
٤٥ سنة فأكثر

٤- سنوات الخبرة:

أقل من ٥ سنوات ٥ الى أقل من ١٠ سنوات
من ١٠ سنوات الى أقل من ١٥ ١٥ سنة فأكثر

٥- المستوى الوظيفي :

مدير نائب مدير رئيس قسم أخرى

الجزء الرابع: الملاحق الدراسة

الجزء الثاني: المتغير المستقل (الابداع الاداري) يرجى وضع علامة (/) أمام الخيار المناسب لرائكم بحكم خبرتكم العلمية

الرقم	الفقرة	موافق بشده	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
المحور الاول : الابداع.						
١	استمتع بالقيادة بالعمل الجاد والبحث عن الحلول والافكار الابداعية					
٢	أشعر برغبة في إيجاد حلول إبداعية للمشكلات المعقدة والسيطرة عليها					
٣	عندما أقوم بعمل إبداعي ذا قيمة في القطاع الصحي فإنه يقابل بالتقدير والتشجيع مما يدفعني للاستمرار في ذلك					
٤	تتسم العلاقات بين الموظفين داخل القطاع الصحي بالانسجام والتوفيق مما يشجع على طرح الأفكار والمقترحات الابداعية					
٥	الثقة المتبادلة بين الافراد الذين اعمل معهم تساعد على الانطلاق في التفكير الإبداعي					
٦	التعاون التام بين الموظفين وحب المساعدة في القطاع الصحي يعزز الانطلاق في التفكير الإبداعي					
٧	المركز الذي اعمل فيه يشجع العمل الجماعي من اجل اقتراح الأفكار والحلول الإبداعية					
٨	يشترك الموظفون بعضهم البعض في أداء بعض الاعمال مما يعزز إمكانية تطبيق بعض الحلول والمقترحات الابداعية					
٩	عدم الحصول على معلومات اللازمة في وقت المناسب يشكل عقبة امام الابداع في القطاع الصحي					
١٠	خوف الافراد من نقد أفكارهم وخططهم يشكل عقبة امام الابداع في القطاع الصحي					
المحور الثاني : الابداع الاداري						
١	يشترك الموظفون في صياغة رؤية المركز الصحي وخططها الاستراتيجية					
٢	يمتلك الموظفون الأسلوب الجيد لعرض الآراء والمقترحات التي تمتثل بالقبول عند المديرين					

الجزء الرابع: الملاحق الدراسة

٣	يملك الموظفون الصلاحيات الكافية لأداء عملة بأعلى قدر ممكن من الجودة				
٤	يتمتع الموظفون بحرية كاملة لإنجاز مهامهم				
٥	يكافئ الموظف عندما يقدم أفكار جديدة تخدم العمل				
٦	يشعر الموظفون بالثقة بأنفسهم وثقة المديرين فيهم				
٧	يراعي الموظفون الاحتياجات المختلفة للعملاء عند وضع خطط العمل				
٨	لدى الموظفون في المركز الصحي قناعه قوية تعكس توجهاتها وولاء عميق لها				
٩	تتوفر لدى الموظفون الدافعية والقدرة والرغبة للقيام بأعمالهم				
١٠	تتم عملية تقويم أداء الموظف بشكل روتيني				

ثانياً: المتغير التابع (أداء العاملين)

يوجى وضع علامة (/) أمام الخيار المناسب لوائكم بحكم خبرتكم العلمية

الرقم	الفقرة	موافق بشده	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشده
المحور الاول : أداء العاملين						
١	ينجز الموظفون في القطاع الصحي ما يسند اليهم من اعمال بأسلوب متجدد					
٢	يساهم تحديد أسباب انخفاض أداء الموظفين في القطاع في معالجة الانحراف بهدف رفع مستوى أدائهم					
٣	يحاول الموظفون في القطاع الصحي الابتعاد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل					
٤	يتأثر مستوى أداء الموظفين في القطاع الصحي بشكل مباشر في مستوى الابداع					
٥	لدى الموظفين القطاع الصحي القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل					
٦	يعمل نظام الحوافز على رفع مستوى أداء الموظفين في القطاع الصحي					
٧	يتسم توزيع العمل بين الموظفين في القطاع الصحي بالعدالة					
٨	يزيد تقارب الأداء الفعلي للموظفين في القطاع الصحي مع الأداء المخطط له					
٩	توفر الوظيفة في القطاع الصحي فرصا تتوافق وتنسجم مع قدرات الموظفين					
١٠	تعمل القيادة العليا في القطاع الصحي على رفع أداء الموظفين من خلال تشكيل فرق عمل مؤهلة					

الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين في القطاع الصحي العام بمنطقة القصيم

الملخص العربي:

هدفت دراستنا إلى التعرف على الإبداع الإداري وأثره على أداء العاملين في القطاع الصحي العام ، ويوضح هذا البحث الأهمية التي تحتلها الإبداع الإداري ومدى حاجة القطاع الصحي العام لتسيير العمل الإداري، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام منهج الأساليب الإحصائية وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في القطاع الصحي العام ، تم توزيع 78 استبيان على القطاع الصحي العام في المملكة العربية السعودية- بمنطقة القصيم .

وتم التوصل إلى النتائج التالية :

- قبول الفرضية الرئيسية والتي تنص على : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري و أثره على أداء العاملين عند مستوى معنوية (0.05).
- أظهرت النتائج أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإبداع الإداري وأثره على الأداء العاملين للقطاع الصحي محل الدراسة عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا الأثر يظهر جليا في تأثير كل من (الإبداع، الإبداع الإداري).
- تشير قيمة الارتباط ($R=0.844$) إلى أن هناك ارتباط موجب وقوي بين المتغيرين محل الدراسة.
- كما فسر متغير الإبداع الإداري (71%) من التباين في مستوى أداء العاملين بالاعتماد على قيمة معامل التحديد R^2

التوصيات :

ضرورة اهتمام القطاع الصحي العام بالموظفين المبدعين واستثمار أفكارهم، تعزيز ثقافة الإبداع والابتكار في القطاعات الصحية من خلال توفير بيئة داعمة وتحفيزية للموظفين، تشجيع الموظفين على المشاركة في برامج التدريب وورش العمل التي تهدف إلى تطوير مهاراتهم الإبداعية والقيادية، إنشاء فرق عمل متخصصة في الابتكار والإبداع، حيث يتم تكليف أعضاء هذه الفرق بتطوير حلول جديدة للتحديات التي تواجه القطاعات الصحية، تشجيع التفكير الخلاق والابتكار من خلال إنشاء جوائز ومكافآت لأفضل الأفكار والمشاريع المبتكرة التي يقدمها الموظفون، إجراء دراسات حول أثر الإبداع الإداري على أداء القطاعات الصحية، وذلك من خلال قياس مؤشرات مثل زيادة كفاءة الموظفين، و تحسين جودة الخدمات المقدمة، وتحقيق توفير في التكاليف.

Administration creativity and its impact on the performance of health workers in the Qassim region

Abstract

Our study aims to recognize administrative creativity and its impact on the performance of public health workers and this research illustrates the importance of administrative creativity and the public health sector's need to conduct administrative work, In order to achieve the study's objectives, the methodology of statistical methods has been used and the study community is one of all workers in the public health sector. 78 questionnaires were distributed to Saudi Arabia's public health sector in the Qassim region.

Results:

- Acceptance of the main hypothesis: there is a statistically significant impact between administrative creativity and its impact on employees' performance at a moral level (0.05)
- The results showed that there is a statistically significant impact on the dimensions of management creativity and its impact on the working performance of the health sector in Study place at the indicative level (0.05). This effect is evident in the impact of both (creativity and management creativity).
- It also explained the variable administrative creativity (71%) of the variation in the level of performance of employees based on the value of the R squar.

Recommendations:

Researchers recommend the necessity of public health sector attention to creative employees and investing their ideas to promote a culture of creativity and innovation in the health sectors by providing a supportive and motivational environment for employees, Encourage employees to participate in training programmes and workshops aimed at developing their creative and leadership skills Creation of specialized innovation and creativity task forces, where the members of these teams are tasked with developing new solutions to the challenges facing the health sectors encouraging creative thinking and innovation by creating awards and rewards for the best ideas and innovative projects offered by employees to conduct studies on the impact of management creativity on the performance of health sectors; This is done by measuring indicators such as increased staff efficiency, improved quality of services provided and cost savings.

**Administration creativity and its impact on the
performance of health workers in the Qassim region
“applied study on the public health Sector in the
Qassim region”**

A thesis Submitted to Everyone's Smart University for the Award
Master's Degree in Project Management

Submitted by:

Abdulkareem Abdullah Al-Bawardi (222000102)

Abdulmajeed Sulaiman Al-Tuaymi (221001061)

Mohammed Abdulaziz Al-Bakri (221000938)

Supervisor:

Dr. Walid Suliman