

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان : علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
فرع علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال
بعنوان :

أثر التفكير الإبداعي على أداء العاملين "دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة"

من إعداد الطالبة : عياد مروة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 2018/06/15

أمام اللجنة المكونة من السادة :

(أستاذ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا	أ / كوجة
(أستاذ محاضرة "أ"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا	أ/ بوخلوه باديس
(أستاذ محاضر "،"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا	أ/ عياض عادل

السنة الجامعية 2017/2018

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان : علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
فرع علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال
بعنوان :

أثر التفكير الإبداعي على أداء العاملين
"دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة"

من إعداد الطالبة : عياد مروة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 2018/06/15

أمام اللجنة المكونة من السادة :

(أستاذ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا	أ / كوجة
(أستاذ محاضرة "أ"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا	أ/ بوخلوه بديس
(أستاذ محاضر "ب"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا	أ/ عياض عادل

السنة الجامعية 2018/2017

الإهداء

لك الحمد ربي على عظيم فضلك وكثير عطائك
أهدي هذا العمل المتواضع إلى عائلتي الكبيرة
إلى منبع الحب والحنان إلى رمز الأمان وبلسم الشفاء إلى القلب ،
إلى كل إلى من كان دعاءها سر نجاحي إلى أغلى الحبايب أمي الحبيبة
إلى من أحمل اسمه بكل افتخار من علمني العطاء بدون انتظار
ليقدم لنا لحظة السعادة إلى القلب الكبير والدي الحبيب
أدعوا أن يحفظهما الله
إلى القلوب الطاهرة والنفوس البرينة إلى رياحين حياتي
إلى من بوجودهم أكتسب القوة إلى من شاركوني دمعتي وفرحتي
إخوتي وأخواتي
إلى من معهم سعدت وكانوا معي على طريق النجاح والخير
وإلى كل الأهل والأقارب
إلى كل الذين أحبهم أهدي لهم ثمرة هذا العمل ،
وأشكرهم جزيل الشكر على مساندتهم
لي في أزماتي وبعثهم في روح العمل ، ألف ألف شكر.

مرورة



الشكر

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل

وأتقدم بأسمى

عبارات الشكر والتقدير لأستاذي الفاضل بوخلوة باديس

لتفضله بالإشراف على هذا العمل حيث كان له الأثر الأكبر في إشرافي بأفكاره النيرة ومعلوماته
القيمة ونصائحه

جزاه الله عني وعن زملائي خير الجزاء

كما أتقدم بالشكر والاحترام للسادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة

ولا يفوتني أن أتوجه بالشكر والتقدير إلى جميع المديرين والعاملين

بالمؤسسات التي تمت فيها الدراسة لتعاونهم معنا.

شكرا لكم جميعا

مروة



هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر التفكير الإبداعي على أداء العاملين في المؤسسة الصحية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة مكونة من مؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بولاية ورقلة. تناولت الدراسة عينة من 150 مفردة، بحيث تم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، تحليل الانحدار المتعدد، وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: مستوى توافر التفكير الإبداعي وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة مرتفعا؛ أظهرت الدراسة أن أبعاد التفكير الإبداعي له أثر كبير في الأداء الوظيفي للعاملين لمؤسسة محل الدراسة؛ وقد أوصت الدراسة بضرورة تشجيع ودعم المؤسسات الصحية للأفراد الذين يمتلكون أفكار خلاقية، ولديهم دافعية نحو أخذ المخاطرة.

الكلمات المفتاحية: تفكير، الإبداع، أداء، عاملين، مستشفى.

Abstract:

This study aims at discovering the impact of recreational thinking on workers performance in health enterprise and to apply those objectives we have chosen a sample of a group of people working at Mohamed bodiaf hospital. Ouargla. 196 questionnaires were distributed. However 150 of them were recuperated. In which they were analysed by the use of static logical of social sciences (spss) and on the base of middle arithmetic. Modal deviation/ analyse multiple regression. the study is sum up to many results the most important are./the existance of creational thinking and the performance of workels of the institution is high.it shows that the dimension of creational thinking has a great impact on the performance of the workers.

Keywrrds:

It ercommanded the nessicity to encourage and support service

Institution to peale who have got creational thoughts and have motives to take risks.

الصفحة	العنوان
I	الإهداء
II	الشكر
III	الملخص
IV	قائمة المحتويات
V	قائمة الجداول
VI	قائمة الأشكال
VII	قائمة الملاحق
ب	المقدمة
الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية حول تفكير الإبداعي وأداء العاملين	
02	تمهيد
03	المبحث الأول : أدبيات النظرية حول التفكير الإبداعي وأداء العاملين
03	المطلب الأول : الإطار المفاهيمي للتفكير الإبداعي
05	المطلب الثاني : مدخل حول الأداء
06	الفرع الأول : مفهوم الأداء
07	المطلب الثالث : تعريف وأهمية أداء العاملين
10	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
10	المطلب الأول: الدراسات السابقة
13	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
14	المطلب الثالث : مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
15	المطلب الرابع : مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
16	خلاصة الفصل :
تمهيد	
18	تمهيد
19	المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستعملة
19	المطلب الأول : الطريقة المتبعة في الدراسة
22	المطلب الثاني : بيانات الدراسة وأدوات جمعها
26	المبحث الثاني : نتائج الدراسة الميدانية عرضها، تحليلها وتفسيرها

قائمة المحتويات

26	المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة الميدانية
41	المطلب الثاني : تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية
45	خلاصة الفصل
47	الخاتمة
52	قائمة المراجع
56	الملاحق
70	الفهرس

قائمة الجداول والأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
15	يوضح مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	(1 - 1)
19	يبين مجتمع الدراسة	(1- 2)
20	توزيع مبحوثي عينة الدراسة	(2 - 2)
20	توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب الجنس	(4 - 2)
21	توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب السن	(5 - 2)
21	توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	(6 - 2)
22	توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب الخبرة	(7 - 2)
22	توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب المستوى	(8 - 2)
24	يوضح مجال المتوسط الحسابي لكل مستوى	(9 - 2)
25	يوضح نتائج اختبار الثبات	(10 - 2)
27	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالأصالة	(11 - 2)
27	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالطلاقة الفكرية	(12 - 2)
28	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالمرونة الذهنية	(13 - 2)
29	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالحساسية للمشكلات	(14 - 2)
29	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالقبول المخاطرة	(15 - 2)
30	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالاحتفاظ بالاتجاه	(16 - 2)
30	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة حول بعد أداء العاملين	(17 - 2)
31	يوضح اختبار التوزيع الطبيعي	(18 - 2)
32	يوضح قيم معاملات خط الانحدار بين بعد الأصالة والمتغير التابع	(19 - 2)
32	يوضح قيم معاملات خط الانحدار بين بعد الطلاقة الفكرية والمتغير التابع	(30 - 2)
33	يوضح قيم معاملات خط الانحدار بين بعد المرونة الذهنية والمتغير التابع	(21 - 2)
34	يوضح قيم معاملات خط الانحدار بين بعد الحساسية للمشكلات والمتغير التابع	(22 - 2)
34	يوضح قيم معاملات خط الانحدار بين بعد قبول المخاطرة والمتغير التابع	(23 - 2)

قائمة الجداول والأشكال

36	يوضح قيم معاملات خط الانحدار بين بعد الاحتفاظ بالاتجاه والمتغير التابعة	(24 - 2)
36	يوضح وصف العينة حسب متغير الجنس	(25 - 2)
36	يوضح نتائج اختبار t-test لفروقات التفكير الإبداعي حسب الجنس	(26 - 2)
38	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات أداء العاملين حسب السن	(27 - 2)
39	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات أداء العاملين حسب مستوى التعليمي	(28 - 2)
40	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات أداء العاملين حسب سنوات الخبرة	(29 - 2)
41	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات أداء العاملين حسب المستوى الوظيفي	(30 - 2)

قائمة الأشكال

05	يوضح أبعاد التفكير الإبداعي	الشكل رقم (1)
06	يوضح العلاقة بين عناصر الأداء	الشكل رقم (2)
07	يوضح محددات الأداء	الشكل رقم (3)
09	يوضح معايير أداء العاملين	الشكل رقم (4)

الصفحة	العنوان	الرقم
57	قائمة الاستبيان الموجه العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة	الملحق رقم (1)
59	قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين	الملحق رقم (2)
59	نتائج اختبار الثبات الكلي	الملحق رقم (3)
59	نتائج اختبار ثبات قيم التفكير الابداعي	الملحق رقم (4)
59	نتائج اختبار ثبات قيم أداء العاملين	الملحق رقم (5)
60	توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب الجنس	الملحق رقم (6)
60	توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب السن	الملحق رقم (7)
60	توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب	الملحق رقم (8)
61	توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	الملحق رقم (9)
61	توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب خبرة في المؤسسة	الملحق رقم (10)
61	توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي	الملحق رقم (11)
62	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالتفكير الإبداعي و أداء العاملين	الملحق رقم (12)
63	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بأبعاد التفكير الإبداعي و أداء العاملين	الملحق رقم (13)
63	نتائج اختبار k. s à l'èchantillon لمعرفة طبيعة التوزيع	الملحق رقم (13)
64	تحليل قيم معاملات لخط الانحدار لبعد الأصالة	الملحق رقم (14)
64	تحليل قيم معاملات لخط الانحدار لبعد الطلاقة الفكرية	الملحق رقم (15)
64	تحليل قيم معاملات لخط الانحدار لبعد المرونة الذهنية	الملحق رقم (16)
64	تحليل قيم معاملات لخط الانحدار لبعد الحساسية للمشكلات	الملحق رقم (17)
64	تحليل قيم معاملات لخط الانحدار لبعد قبول المخاطرة	الملحق رقم (18)
65	تحليل قيم معاملات لخط الانحدار لبعد الاحتفاظ بالاتجاه	الملحق رقم (19)
65	نتائج اختبار t- test لفروقات التفكير الابداعي	الملحق رقم (20)
65	نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات التفكير الإبداعي وأداء العاملين حسب السن	الملحق رقم (21)
65	نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات التفكير الإبداعي وأداء العاملين حسب مستوى التعليمي	الملحق رقم (22)
66	نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات التفكير الإبداعي	الملحق رقم (23)

قائمة الجداول والأشكال

	وأداء العاملين حسب سنوات الخبرة	
66	نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات التفكير الإبداعي وأداء العاملين حسب المستوى الوظيفي	الملحق رقم (24)

مقدمة

توطئة:

في ظل التطور الكبير والمتسارع الذي يشهده العالم في الوقت الحالي تعيش منظمات الأعمال تحديات كبيرة من أبرزها سرعة التحول والتغير في البيئة المحيطة بالمؤسسة. حيث لا تستطيع المنظمة التي تسعى للبقاء والنمو وتحقيق النجاح أن تترك الأمور للظروف التي تحكم بمصيرها، ولعل أهم ما نتج عن هذه التغيرات هو زيادة شدة المنافسة بين المنظمات، والذي يعتمد أساساً على تحقيق التميز والأفضلية، إضافة إلى إمكانية الاندماج في الاقتصاد العالمي والتمتع بمرونة عالية تمكن من التكيف مع هذه التغيرات.

لذلك لا تسعى المنظمات اليوم إلى تنمية وتطوير أساليب وإستراتيجيات العمل المعتمدة على التدريب وما يتبعه من أساليب إدارية فقط، بل إن الإدارة الناجحة هي التي تبذل تحقيقاتاً لاستجابات مبدعة ذات جدوى وفعالية للتحديات التي يبرزها في مجال التنمية والتطوير الحضري. كما أن التفكير الإبداعي أصبح الأمل البشري لحل الكثير من المشكلات التي تواجهها المنظمات، لذا فإن مستقبل الأمم لا يعتمد على مجرد القوى العاملة، وإنما يعتمد على توفير نوع من العاملين، أي أفراد مبدعين في مختلف المجالات.

كما ينبغي تقدير أهمية دور التفكير الإبداعي من خلال جهود ملحوظة لتوفير مناخ ملائم يمكن للعاملين في المنظمات على اختلاف مستوياتهم من إظهار ما لديهم من قدرات إبداعية و استغلالها استغلالاً أمثل بما ينعكس إيجاباً على روحهم المعنوية حيث يؤدي بهم إلى الحماس للعمل مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين ويدفع عجلة النمو والتطوير للمنظمة. وبالتالي ينبغي على هذه المنظمات إجراء القياسات المختلفة التي من شأنها تحديد القدرات الإبداعية لأبنائها حتى يمكن تقييم برامج التنمية التي تتلاءم مع هذه القدرات، وحتى يمكن الوقوف على مدى تأثير المتغيرات المحيطة بالعاملين والتي تؤثر في مستوى القدرات الإبداعية لهم.

أ. الإشكالية :

من خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية :

إلى أي مدى يؤثر التفكير الإبداعي في مستوى أداء العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف ورقلة؟

ويمكن تقسيم هذه الإشكالية إلى الأسئلة الفرعية التالية :

- 1- ما هو واقع التفكير الإبداعي لدى العاملين في مؤسسة محل الدراسة ؟
- 2- ما مستوى أداء العاملين في مؤسسة محل الدراسة من وجهة نظرهم ؟
- 3- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتفكير الإبداعي في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة ؟
- 4- هل هناك فروقات في تصور أفراد عينة الدراسة حول أداء العاملين يعزى إلى اختلاف خصائصهم الديمغرافية (الجنس، العمر، الخبرة الوظيفية، المستوى التعليمي، الوظيفة) في مؤسسة محل الدراسة ؟

أ. فرضيات الدراسة :

- للإجابة على هذه الأسئلة وللإحاطة بالجوانب المختلفة للموضوع، نقدم الأجابة المحتملة في الفرضيات الآتية :
- 1- مستوى التفكير الإبداعي متوسط في المؤسسة محل الدراسة ؛
 - 2- مستوى الأداء الوظيفي للعاملين عالي من وجهة نظرهم في المؤسسة ؛
 - 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 5% لأبعاد التفكير الإبداعي في الأداء الوظيفي للعاملين ؛
 - 4- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي 5% في تصور أفراد عينة الدراسة حول أداء العاملين بحيث تغزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الخبرة في المؤسسة، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي).

مبررات اختيار الموضوع :

تتمثل المبررات التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع ومحاولة معالجته دون غيره من المواضيع في :

- المبررات الذاتية : والمتمثلة في :
 - الميل الشخصي للبحث والاستطلاع في هذا الموضوع ؛
 - الرغبة في معرفة الدور الذي يلعبه التفكير الإبداعي في تحسين مستوى أداء العاملين.
- المبررات الموضوعية : والمتمثلة في :
 - تناسب الموضوع والتخصص العلمي؛
 - شعورنا بقيمة وأهمية هذا الموضوع في ظل التحولات المتسارعة.

أ. أهداف الدراسة وأهميتها :

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق أساليب الإدارية الحديثة و الفعالة الأهداف التالية :

- 1) معرفة مستوى التفكير الإبداعي في المؤسسة ؛
- 2) معرفة مستوى الأداء الوظيفي للعاملين من وجهة نظرهم ؛
- 3) معرفة مدى تأثير التفكير الإبداعي في تحسين أداء العاملين ؛
- 4) معرفة مدى وجود فروقات في تصور أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي ؛
- 5) تعرف على مستوى أداء العاملين في المؤسسة الخدمائية.

ب. أهمية الدراسة :

- يتميز متغيري البحث بأهمية خاصة كونهما من المتغيرات الحديثة ودورهما الكبير في نجاح المنظمات ؛
- باعتبار أن كل من التفكير الإبداعي وأداء العاملين عنصرين مهمين في إدارة المؤسسات الخدمائية.

ت. حدود الدراسة :

- الحدود المكانية : أجريت الدراسة في مؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة.

- **الحدود الزمنية :** أجريت الدراسة من حيث المجال الزمني في السداسي الأولى من سنة 2018.
 - **الحدود الموضوعية :** اقتصرت الدراسة في جانبها النظري على التعرف على المفاهيم المتمثلة في التفكير الإبداعي وأداء العاملين في المؤسسة الصحية الاستشفائية محمد المؤسسات محمد بوضياف ورقلة وتتركز النتائج الدراسة على مدى صحة المقاييس الموضوعية من جهة ومدى دقة إجابات الباحثين في المستشفى.
 - **الحدود البشرية :** للإجابة على عبارات الاستبيان الموجه تم التوجه إلى العمال للمؤسسة محل الدراسة.
- ث. **منهج البحث والأدوات المستخدمة:**

أنسب منهج للدراسة موضوع البحث هو المنهج الوصفي بالنسبة للجزء النظري وذلك باستخدام مجموعة من المراجع والمصادر المتمثلة في الكتب والمجلات و الملتقيات والمؤتمرات .. أما بالنسبة للجانب التطبيقي تم معالجته باستخدام الاستبيان و الذي تم بنائه من خلال إعادة النظر إلى استبيانات سابقة المتعلقة بموضوع الدراسة مثل (أثر التفكير الإبداعي) وبعض الأسئلة ليس كذلك .. وقد تم الاعتماد في التحليل على الطرق الإحصائية .. مثل أدوات الإحصاء لوصفي لبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

صعوبات البحث :

- ضيق الوقت المستغرق أثناء الدراسة ؛
- كون الدراسة الميدانية تخص مؤسسة كبير فإن التنقل والتجوال على عدد منها لطلب السماح وقبول الاستبيان كان جد متعب ؛
- الصعوبة في الحصول على الاستبيانات في الوقت المحدد لها ؛
- رفض بعض الإدارات تلبية رغباتنا في ملء استمارة الاستبيان.

ج. هيكل الدراسة :

من أجل الإجابة عن إشكالية البحث وتحقيق الهدف المنشود .. تناولنا الموضوع من خلال فصلين .. الفصل الأول والذي تناولنا فيه الإطار النظري للدراسة .. ويتضمن مبحثين المبحث الأول يحتوي على الأدبيات النظرية لتفكير الإبداعي وأثره على أداء العاملين في المؤسسة الخدمائية أما فيما يخص المبحث الثاني المتعلق بدراسة الميدانية ويتضمن مبحثين .. الأول تناولنا فيه طريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية أما الثاني فيتناول فيه نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها .

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية للتفكير الابداعي وأداء

العاملين

تمهيد

أصبح التفكير الإبداعي بهدف التطوير حاجة ملحة لكل فرد ولكل منظمة تريد البقاء والاستمرارية والنمو في ظروف وواقع الأعمال المعاصرة ، وأضحى من قوانين المنافسة في ظل التقدم والتطور المتسارع أن المنظمات التي لاتجاري التطوير ومتطلبات السوق والابتكار الخلاق في المنتجات والخدمات تجد نفسها معرضة للفشل والخروج من السوق.

فالمنظمات في هذا العصر تواجه العديد من التحديات الإستراتيجية التي تتضمن في طياتها العديد من المشكلات كما أنها تتضمن أيضا العديد من الفرص الدافعة ، الأمر الذي يتطلب من الموظفين التخلص من السلوكيات والتصرفات التي تعودنا عليها والتعامل مع كل ما يدور حولنا بفكرة جديدة وأساليب جديدة.

حيث سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين هما :

- سيتناول المبحث الأول الإطار النظري للدراسة ؛
- في حين يتناول المبحث الثاني الدراسات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة.

المبحث الأول : أدبيات النظرية حول التفكير الإبداعي وأداء العاملين

لقد لقي كل من مفهومي التفكير الإبداعي وأداء العاملين اهتمام كبير في الوقت الحالي نظر لحاجة المؤسسة إليهما وسنحاول في هذا المبحث التطرق إلى ماهية التفكير الإبداعي وماهية أداء العاملين.

المطلب الأول : الإطار المفاهيمي للتفكير الإبداعي

الفرع الأول : مدخل للتفكير الإبداعي

يعتبر التفكير بأنه : نشاط عقلي يتصف بعدم النمطية، والخروج عن مسار التفكير المعتاد والمؤلف ويؤدي إلى إنتاج يتصف بالابتكار والجددة والإبداع، ويتكون من الطلاقة والمرونة والأصالة،¹ والتوسع.¹ ويعرفه وليامز (Williams) بأنه: "مجموعة من القدرات والمواهب والمهارات المعرفية، وهذه القدرات موجودة لدى جميع الأفراد ولا تقتصر على فئة دون الأخرى ، إلا أنها تختلف على الدرجة والكم والنوع بين الأفراد، فالجميع لديهم قدرات إبداعية (الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحسيس والتطوير، والحساسية للمشكلات)، إلا أن بعضهم يمتلكها بالقدرة ودرجة أكبر من بعض الآخر، كما أن المبدع يكون مبدعا في مجال ما وليس بالضرورة يكون مبدعا في مجال الآخر.² أيضا يعرف على أنه : "عملية عقلية تعتمد على مجموعة من المهارات العقلية (الأصالة، المرونة، الطلاقة)، ويعرف التفكير الإبداعي أيضا على أنه : "توليد أو إنتاج الأفكار الجديدة أو إيجاد الحلول الجديدة للتحديات.³ وفي ضوء المفاهيم ، يتضح أن التفكير الإبداعي هو عبارة عن نشاط عقلي يعتمد على مجموعة من العوامل العقلية وسمات إستعدادية وهي الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والقدرة على التحليل والحساسية للمشكلات. والتفكير الإبداعي يتضمن:⁴

- ❖ النظر إلى الأشياء المألوفة نظرة جديدة ؛
- ❖ إبداع أفكار جديدة وأصلية ؛
- ❖ معالجة القضايا بطريقة أكثر مرونا ؛
- ❖ تقليب الفكرة بعدة وجوه ؛
- ❖ تفصيل الفكرة ورفدها بمعلومات إضافية واسعة ؛
- ❖ إطلاق الأفكار المتعلقة بالفكرة الواحدة ؛
- ❖ التفكير مهارة التشغيل التي يستخدمها الذكاء في أثناء القيام بالعمل مستندا على عامل الخبرة.

¹ عصام بن عبد الله بازعة، تقويم أداء معلمي اللغة العربية في تدريس القراءة في ضوء المهارات اللازمة لتنمية التفكير الابتكاري لدى طلبة الصف الأول الثانوي بالعاصمة المقدسة ، رسالة ماجستير في المناهج وطرق التدريس، غير منشور، جامعة أم قري، كلية التربية، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، 2008، ص 18.

² انتصار بنت سالم حسن صبان، العلاقة بين الانتماء والتفكير لدى الموهوبات ذوات التفكير الإبداعي من المراهقات، مداخلة مقدمة إلى مؤتمر العلمي الاقليمي للموهوبة، كلية التربية للبنات، جدة، المملكة العربية السعودية، 26 . 2006/08/30 ص 1301 .

³ داود عبد الملك الحدابي وآخرون، مستوى مهارات التفكير الإبداعي لدى الطلبة المعلمين في الأقسام العلمية في كلية التربية والعلوم التطبيقية ، المجلة العربية لتطوير التفوق، المجلد 2، عدد3، 2011، ص 43 .

⁴ الدكتور يحيى بن صابر، إدارة التفكير الإبداعي وأسس حل المشكلات، أزمة للنشر، الطبعة الأولى 2016، ص 8 .

الفرع الثاني : خصائص التفكير الإبداعي¹

1. يعكس التفكير الإبداعي ظاهرة متعددة الأوجه والجوانب حيث أنه قدرة على الإنتاج الجديدة ؛
2. يمكن وصفه بجدّة ألا يتصنف بالمرونة والطلاقة الفكرية أو الأصالة والحساسية للمشكلات ؛
3. يفصح عن نفسه في شكل إنتاج جديد يمتاز بالتنوع ويتصف بالفائدة والقبول الاجتماعي بشكل عام.

الفرع الثالث : أبعاد التفكير الإبداعي

لقد اختلفت أبعاد التفكير الإبداعي وتعددت باختلاف الباحثين حيث يوجد أبعاد كثير ومن أبرزها ما يلي :

1. **الطلاقة** : وهي القدرة على إنتاج سيل كبير من الأفكار والتصورات الإبداعية في برهة زمنية محدودة وتقسّم إلى²؛
2. **طلاقة الكلمات** : أي سرعة إنتاج الكلمات أو وحدات للتعبير وفقا لشروط معينة في بنائها أو تركيبها ؛
3. **طلاقة النداعي** : أي سرعة إنتاج صور ذات خصائص محددة في المعنى ؛
4. **طلاقة الأفكار** : أي سرعة إيراد عدد كبير من الأفكار والصور الفكرية في أحد المواقف ؛
5. **طلاقة التعبيرية** : أي القدرة على التعبير عن الأفكار وسهولة صياغتها في كلمات أو صور للتعبير عن هذه الأفكار بطريقة تكون فيها متصلة بغيرها وملائمة لها.
6. **الأصالة** : قدرة على إنتاج الحلول الجديدة فالمبدع بهذا المعنى لا يكرر أفكار المحيطين به ،ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات فلأصالة بمعنى نتيجة تخيل بمعنى عدم الرضا وتشير إلى الأمر الواقع والرغبة في خلق شيء جديدة أو مختلف ؛
3. **الحساسية للمشكلات** : وتمثل في قدرة الفرد على استكشاف المشكلة التي تدور حوله وتحديدتها تحديدا دقيقا. إن التعمق في المشكلة والتعرف الدقيق على مختلف جوانبها هو الذي يوحى بالإبداع³؛
4. **المرونة** : تعني تغيير من نوع معين ويقصد بهذا تغييرا في المعنى أو التفسير أو الاستعمال أو فهم المهمة أو إستراتيجية العمل أو تغييرا في اتجاه التفكير الذي قد يعني تفسيرا جديدا للهدف⁴.
5. **قبول المخاطرة** : يقصد بها الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار أو الأساليب الجديدة وتبني مسؤولية نتائجها⁵.
6. **الاحتفاظ بالاتجاه** : يقصد به القدرة على التركيز لفترة من الزمن في مشكلة معينة دون أن تحول المشكلات بينه وبينها⁶.

¹ الدكتور يحيى بن صابر، مرجع سابق، ص 38 .

² طلال نصير ونجم العزاوي، أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، الملتقى الدولي والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية الذي تقيمه، غير منشور، جامعة سعد دحلب البلدة، كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الفترة، 2011، ص4 .

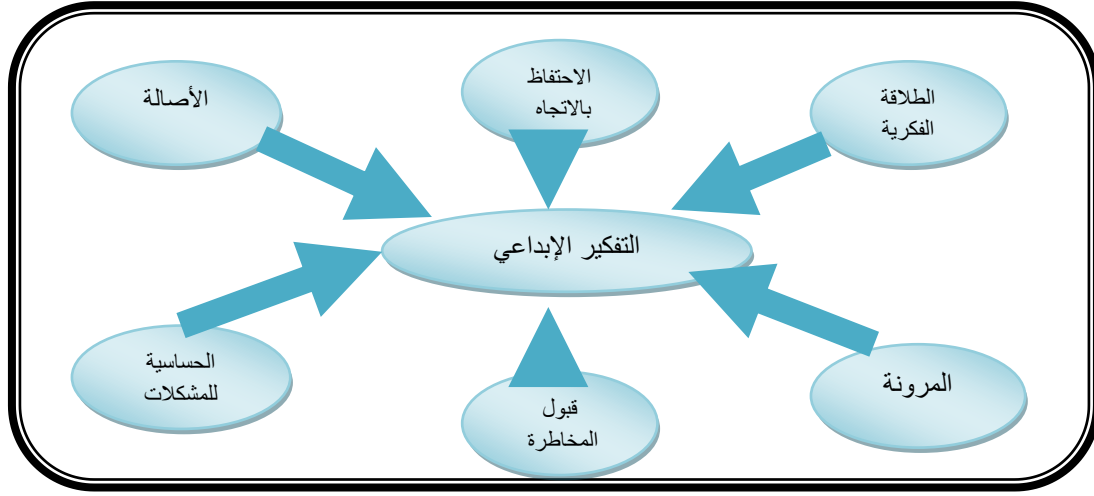
³ أ.د. عبد الرحمن توفيق، التفكير الإبداعي وقرارات الإدارة العليا، إعداد المادة العلمية خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2010، ص 2 .

⁴ لطفي محمد علي، التفكير الإبداعي لدى المديرين وعلاقته بحل المشكلات الإدارية، دار اليازوري العلمية للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2010 ص59.60 .

⁵ النمر سعود محمد، السلوك الإداري، الرياض، مطابع جامعة الملك سعود 1987م، ص 6 .

⁶ بن عوض الله زاحم السلمي، ممارسة إدارة الوقت وأثرها في تنمية الإبداع الإداري لدى مديري المدارس مرحلة الثانوية بتعليم العاصمة المقدسة ، مذكرة لاستكمال لدرجة الحصول على شهادة ماجستير، 2008، ص 75 .

الشكل رقم: (1.1) : يوضح أبعاد التفكير الإبداعي



المصدر : من إعداد الطالبة

المطلب الثاني : أداء العاملين

يعتبر لأداء من المفاهيم التي نالت النصيب الأوفر من الاهتمام وتمحيص والتحليل في البحوث والدراسات الإدارية بشكل عام، والمواضيع المتعلقة بالموارد البشرية بشكل خاص، وذلك نظر لأهمية الموضوع على مستوى الفرد والمنظمة من جهة، وتداخل مع علوم و لاتجاهات الفكرية المختلفة من جهة أخرى .

الفرع الأول : مفهوم الأداء

قدم الباحثون عدة تعاريف للأداء أهمها التعريف الذي قدمه نيكولاس (F.W NICKOIS) والذي عرف لأداء "أنه نتاج السلوك، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الأفراد أما نتاجات السلوك فهي النتاجات التي تمخضت عن ذلك السلوك".¹

عرفه الخراز على أنه " يتمثل في مدى المهارات في استغلال الموارد البشرية من الموظفين و الأدوات و الأجهزة الإلكترونية وغيرها ذلك لتحقيق مستوى عال من التوافق والأهداف من خلال الأداء في التوقيت المناسب والطريقة المناسبة وبأقل تكاليف الممكنة في العنصر البشري والمادي".²

ويعرف أيضا " أن لأداء الوظيفي بأنه تحقيق بعض الشروط أو الظروف التي تعكس نتيجة أو مجموعة نتائج معينة لسلوك شخص معين أو مجموعة أشخاص".³

ونستخلص مما سبق أن أداء هو "إتمام المهمة باستعمال أدوات بشرية ومادية وتحقيق التوافق بينهما في التوقيت المناسب وبأقل تكاليف".

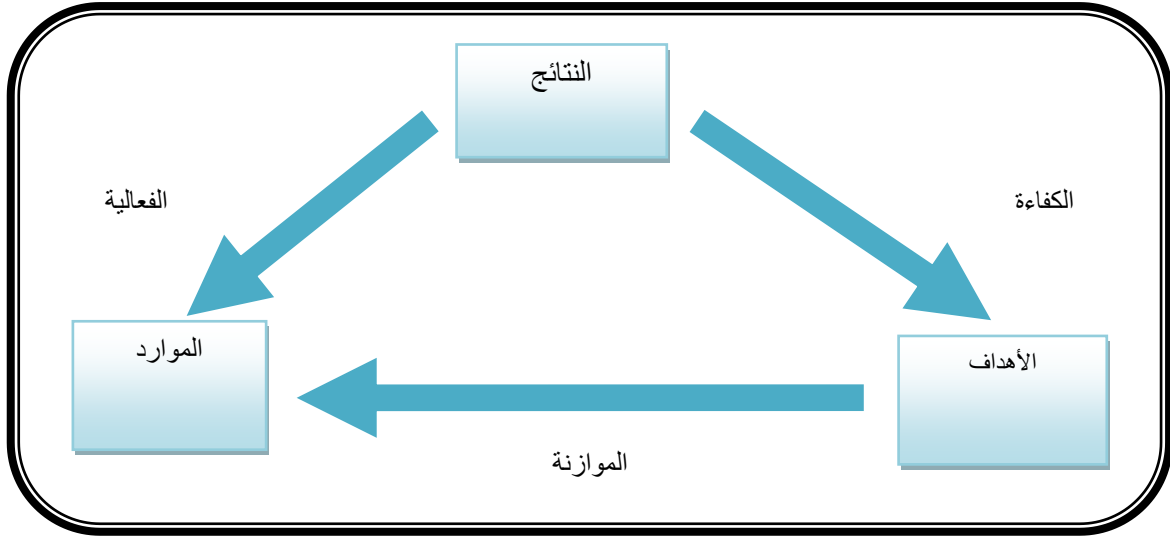
¹ عبد البارئ إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003، ص14.

² مبارك بن على الخراز، الحوافز وأثرها على أداء العمال، مكتبة دار الحق، المسقط، 1987، ص210.

³ درة عبد البارئ، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات الأمس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، عمان، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2003، ص95.

ونظرا لارتباط مفهوم الأداء بمدى النجاح في تحقيق الأهداف المحددة، فإن تحقيقها يرتبط بمفهوم الفعالية والكفاءة وإنتاجية المؤسسة، وتختلف الكفاءة والفعالية بمدى نجاح تحقيق تلك الأهداف . فحسب Bartoli يمكن تعريف الأداء من خلال العلاقة بين العناصر التالية : النتائج - الموارد - الأهداف، والتي توضح مدى ارتباط الأداء بالكفاءة والفعالية، والموضح في الشكل التالي:¹

الشكل رقم: (2.1) يوضح العلاقة بين عناصر الأداء



Source : Bartoli Annie, **Le management dans L'organisation publique**, édition Dunod, Paris, 1997 ,P 78

الفرع الثاني : محددات الأداء

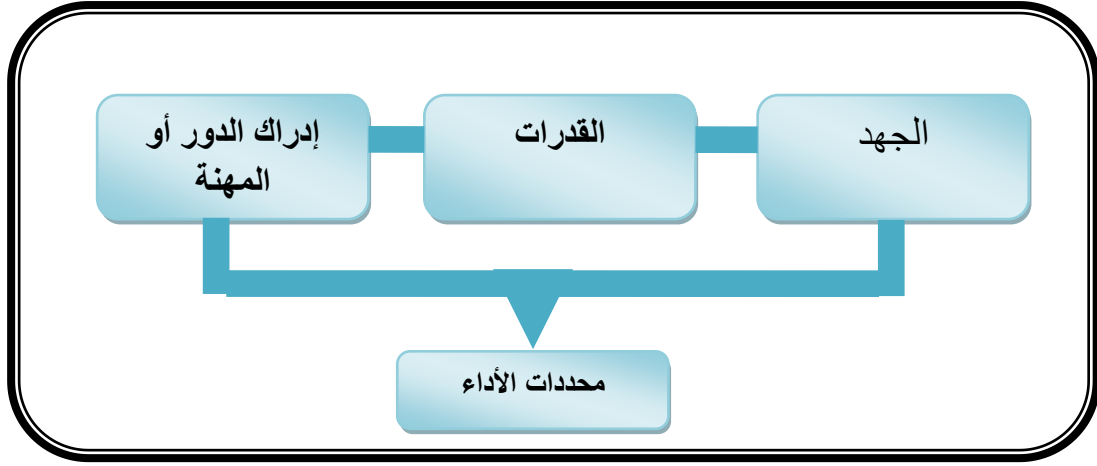
ويمكن القول إن محددات الأداء تستند إلى ثلاثة متغيرات هي:²

- الجهد المبذول في العمل : وهو يعكس درجة حماس الفرد لأداء الوظيفي ومدى دافعيته ؛
- القدرات والخصائص الفردية : وهي القدرات الفردية والخبرات السابقة والتي يتوقف الجهد المبذول عليها ؛
- إدراك الفرد لدوره الوظيفية : تتمثل في سلوك الشخصي أثناء الأداء لتصوراته وانطباعاته عن الكيفية التي يمارسها في المنظمة.

¹ الشيخ الداوي، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، جامعة الجزائر، 2009، ص، 219 .

² حاتم حسن، رضا الابداع الإداري وعلاقته بأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم العلوم الادارية، 200 م، ص 63.

الشكل رقم (1-3): يوضح محددات الأداء



المصدر: من إعداد الطالبة

تركز المنظمات الحديثة جهودها للارتقاء المستمر بمستوى أداء العاملين فيها ، وذلك من خلال بحث عن العوامل المؤثرة في أداء وكفاءة العاملين ، حيث يسعى المسؤولون إلى أن يصل العاملون في أدائهم إلى أقصى كفاءة ممكنة ، ولتحقيق هذا الهدف تعمل هذه الإدارات على توفير العمالة الجيدة والمؤهلة وإكسابهم المهارات المطلوبة للقيام بأعمالهم.

الفرع الثالث : أساسيات حول أداء العاملين

بأعمالهم يعتبر مفهوم أداء العاملين من المفاهيم الحديثة في علوم الإدارة ومن خلال هذا المنطق سنتعرف مفهوم أداء العاملين.

أولاً : مفهوم أداء العاملين

قد تعددت تعريف أداء العاملين حسب وجهة النظر التي يتبناها الباحثون وسيتم إبراز بعضها :

يعرف البعض الأداء الوظيفي على أنه الأثر الصافي لجهود الأفراد التي تبدأ بالقرارات، وإدراك الدور (المهام) ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين كل من: الجهد، القدرة ، إدراك دور (المهام).¹ كما يعرف الأداء الوظيفي " بأنه تنفذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الفرد في المنظمة.

ومن خلال التعاريف نستنتج أن أداء العاملين هو مجموعة من الشروط المفترض وجودها لإنجاز عمل ما للوصول إلى تحقيق غايات مطلوبة حسب مواصفات معينة ، بأقل تكاليف وجهد جسماني وعقلي وبسرعة وإتقان وبأقل زمن.

¹ الزهرة بن بريكة ، طارق بن قسيمي، محددات الأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الصحي ، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات بالبريكة ، مجلة الباحث، غير منشور، جامعة محمد خيضر بسكرة، عدد 15، 2015، ص141.

ثانيا: أهمية الأداء الوظيفي

يمكن القول أن حياة المنظمة أيا كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه تتوقف على أداء العاملين فيها ، فإذا قاموا بأعمالهم و أنجزو مهامهم على الوجه المطلوب والمخطط له من قبل الإدارة, فإن هذا سيقود المنظمة نحو تحقيق أهدافها المنشودة كالبقاء و النمو والتوسع.

و إذا ما كان الأداء دون المستوى المطلوب ، فإنه سيشكل عائق كبير أمام المنظمة في تحقيق أهدافها وعليه فإن أهمية الأداء البشري تتبلور فيما يلي :¹

- 1- يعد الأداء مقياس لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر، وكذلك على أداء أعمال أخرى مختلفة نسبيا في المستقبل، وبالتالي ليساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية ؛
- 2- غالبا ما يتم ربط الحوافز بأداء الفرد و هذا يؤدي إلى اهتمام الأفراد بأدائه لعمله ومحاولة تحسينه ؛
- 3- يرتبط الأداء بالحاجة إلى الاستقرار في العمل، فإذا حدثت أية تعديلات في أنظمة الإدارة فإن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

ثانيا: معايير أداء العاملين

إدراك دور يتضمن الأداء الوظيفي مجموعة من العناصر أهمها ما يلي:

- **نوعية العمل:** وتتمثل في مدى لا يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في أخطأ.²
- **كمية العمل:** وتشمل العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز.³
- **الجودة:** تمثل جودة الأداء مدى مطابقتها أداء العامل لما هو منتظر منه (مستوى أداء العامل) وتنعكس أيضا على مدى تلبية الرغبات العملاء.⁵
- **الوقت:** يتمثل أحد أهم موارد المؤسسة (الموارد ، المعلومات ، الأفراد ، الموارد المالية ، الوقت) وما يميزه أنه غير متجدد وغير قابل للتعويض مما يتطلب تحديد وقت المناسب الكافي لكل نشاط حتى يتم استغلاله أحسن استغلال.

¹ فايز عبد الرحمن الفروخ، التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي ، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2011 ، ص، 45.

² حامد عبد الرزاق أبو شرح، تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، إدارة أعمال، ص20.

³ توفيق عطية توفيق العجلة، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام، دراسة تطبيقية على مديري قطاع غزة مذكرة استكمالا لمتطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال لإدارة موارد بشرية بكلية التجارة في، غير منشور، الجامعة الإسلامية بغزة فلسطين، 2009، ص78.

الشكل رقم (1-4): معايير أداء العاملين



المصدر: من إعداد الطالبة

الفرع الرابع: طرق و أهمية تقييم أداء العاملين

أولاً: أهمية أداء العاملين

تبدي كل المنظمات أهمية قصوى لعملية التقييم، فمن خلالها يكمن¹:

- ❖ أن تتأكد المنظمة من أجل جميع الموظفين قد تمت معاملتهم بعدالة وأن المستندات الموثقة حول هذا الموضوع ستكون عنصر هاماً في سلامة المستندات فيما لو تظلم أحد الموظفين من القرارات التي تطال توقيفه أو إنهاء الخدمة ؛
 - ❖ أن تحدد المنظمة أصحاب الانجازات من الموظفين وتضعهم في صورة أتم للمسؤولين والزملاء تمهيدا لاتخاذ القرارات وترقيتهم المركز أعلى في المنظمة ؛
 - ❖ إن من شأن معرفة مستوى أداء الموظف أن يمهده له الطريق باتفاق مع الرئيس حلول الخطوات القادمة فيما يتطور أدائه وتحسين الإنتاجية ؛
- وأخيراً، من شأن الحوار بين الموظف ورئيسه حول نتائج التقييم أن يظهر أيضاً جوانب النقص في السياسات المنظمة. قد يترتب على إعادة النظر في هذه الأوامر اكتشاف أخطاء قد تكون هي السبب في ضعف نتائج الأداء.

ثانياً : تقييم أداء العاملين

أهمية تقويم أداء الوظيفي

يحقق نظام تقويم الأداء فوائد عديدة للمنظمة والعاملين بها، ومن أهم هذه الفوائد²:

- يساهم تقويم الأداء في الكشف عن القدرات والطاقات الكامنة لدى العاملين، ويمكن أن يكون مدخلاً لإعادة تقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات والأدوار ؛

¹ http://yacineeee.blogspot.com.09:04,03-02-2016

² حاتم علي حسن. رضا الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار عبد العزيز الدولي بمكة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير إدارة أعمال ص79-77.

- يسهم تقوم الأداء في تحسين وتطوير أداء العاملين، فهو يعاون الرؤساء والقادة في اكتشاف جوانب الضعف والقصور في كفاءة العاملين والعمل على تقويتها، إلى جانب تحديد نوع التوجيه اللازم لدفع سلوك العاملين وسد جوانب النقص في كفاءتهم؛
- يساعد في الكشف عن الطاقات والقدرات الكامنة لدى الأفراد من أجل استغلالها وتوظيفها لزيادة مستوى الأداء الحالي؛¹
- يساهم تقييم الأداء في تحديد الاحتياجات التدريبية والتنموية على أساس جوانب الضعف في الأداء.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

من خلال هذا البحث تم الإطلاع على بعض الدراسات السابقة والتي تتمثل من المراحل المنهجية في البحث العلمي وذلك بهدف التعرف على المساهمات السابقة فيما يتعلق بالموضوع البحث وسنعرض أهم وأحدث ما توفر ونذكر منها.

المطلب الأول : الدراسات السابقة

1. ويتمثل فيما يلي: (دراسة ودان عبد الله 2016) بعنوان استراتيجيات بناء الفكر الإبداعي لدى المنظمات

الريادية دراسة ميدانية

هدفت هذه الدراسة بالتعريف بأهمية ومكانة بناء الفكر الإبداعي والابتكار في المنظمات الريادية التي تولي له الاهتمام بصفة مستمرة ومتواصلة من خلال إعداد إستراتيجية واضحة تؤول إلى بلوغ عدة أهداف أهمها الريادة والتي تكون على عدة مستويات بالأخص: الجودة والسعر من أجل رفع الحصة السوقية. ولكن في الواقع العملي توجد منظمات الريادية عند اختيار هذه الإستراتيجية عدة مخاطر يجب تقييمها لتجنبها أو مواجهتها.

2. دراسة الجنابي (تأثير بعض مهارات التفكير الإبداعي والنسيج الثقافي التنظيمي في التدقيق الاستراتيجي

2008) هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير بعض مهارات التفكير الإبداعي والنسيج الثقافي في التدقيق في ديوان الرقابة

المالية في العراق، وتوصلت الدراسة إلى وجود توافق لدى القيادات الإدارية بين السلوك الفردي في مهارات وكل من

المهارات الفرعية المختبرة (تدقيق الأهداف، تدقيق الإستراتيجية، تدقيق القيادة، تدقيق الأداء) في خيارات التدقيق

الاستراتيجي .

3. دراسة صالح (دور التفكير الإبداعي الخلاق في جهود الإصلاح الإداري 2010)

هدفت الدراسة إلى التوصل لدور التفكير الإبداعي في جهود الإصلاح الإداري من خلال ممارسات توظيف إلى نتائج

من أهمها العمل على وجود قواعد للعمل لا تعوق أي فكرة إبداعية وإن لا تعوق المنظمة في استغلال الفرص الجديدة في

حالة وجود صفقات مريحة وإنشاء نظام لتلقي الأفكار والإقتراحات كذلك اعتماد عمل رسمية وغير رسمية لتحفيز وتكريم

الموظفين المبدعين ووضع برامج تدريبية وتطويرية مستمرة ضمن خطط متكاملة مستقبلية والاستفادة من الخبرات

والقدرات المتوفرة في البيئة.

¹ نصر الله حنا، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 1، دار زهران للنشر، جامعة زيتونة، الاردن، 2009، ص170.

كما توصلت الدراسة إلى أن التفكير الإبداعي من الأنماط التعليمية وتم تدريب العاملين على زيادة قدراتهم الإبداعية أمكن تعزيز جهود الإصلاح الإداري

4. تحليل العلاقة بين أبعاد التفكير الإبداعي والسلوك الاستراتيجي دراسة ميدانية في الشركة العالمة لصناعة الألبسة الجاهزة في الموصل.

يهدف البحث إلى تحليل العلاقة بين أبعاد التفكير الإبداعي والسلوك الاستراتيجي، عن طريق تحليل علاقات الارتباط والتأثير بين هذين المتغيرين، وتأتي أهمية ذلك انطلاقاً من أهمية تحفيز التفكير الإبداعي وأبعاده لدى المديرين في المنظمة المبحوثة لأنه من الأسباب الرئيسية للسلوك الاستراتيجي. وعبر الاعتماد على آراء عينة قوامها (49) فرداً من المديرين في الشركة المبحوثة، واعتماد استمارة استبانة تم تصميمها لهذا الغرض، وتوظيف بعض الأساليب الإحصائية، توصلت الباحثة إلى تحديد أبعاد التفكير الإبداعي الأكثر ارتباطاً وتأثيراً والتي كانت على الترتيب (الأصالة، المرونة، الطلاقة) بأنماط السلوك الاستراتيجي، أما ما يتعلق بأنماط السلوك الاستراتيجي الأكثر تكراراً فكانت على الترتيب (المدافع، المحلل، المنقب)، تلا ذلك عرض بعض التوصيات التي يمكن أن توجه أنظار القائمين في المنظمة المبحوثة إلى أهمية وانعكاس العلاقة بينا لمتغيرين المبحوثين.

5. ويتمثل فيما يلي: (الدكتور أسامة نايف الفراج 2016) يهدف البحث إلى تحديد العلاقة بين ضغوط العمل ومستوى أداء العاملين في المستشفيات الجامعية ، واستنتاج الاستراتيجيات الملائمة للتخفيف من عدة ضغوط العمل.

يهدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين ضغوط العمل ومستوى أداء العاملين في المستشفيات الجامعية، واستنتاج الاستراتيجيات الملائمة لحدّة تخفيف من ضغوط العمل. وقد طبق هذا البحث على عينة مكونة من 181 مبحوثة من العاملين في مستشفيات التعليم العالي (الأسد الجامعي، التوليد وأمراض النساء) في مدينة دمشق.

تم جمع البيانات استخدام الاستبيان لقياس مفاهيم الضغوط العمل وأداء العاملين موضوع البحث . وقد استخدمت تقنية التحليل (الأهمية . الأداء) (Importance- Performance) Analysis) للرد على أسئلة البحث .
توصل البحث على النتائج التالية:

- 1- إن عوامل مثل (الجنس، نوع العمل، طبيعة العمل، العمر، عدد سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي) تلعب دوراً هاماً في مستوى الضغوط التي يتعرض لها العاملون في المشافي الجامعية.
- 2- الحالة الاجتماعية (أعزب أو متزوج) للمبحوثين ليس لها دور في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها.
- 3- تمكين المرؤوسين من حيث إشراكهم في الاجتماعات التي تتعلق بتطوير الأعمال، وكذلك إشراكهم في القرارات التي تؤثر في الأعمال والمهام المناطة بهم.
- 4- توجد علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة بين المستوى الكلي لأداء الفرد ومستوى الضغوط الناجمة عن الأبعاد التالية (صراع الدور ، متطلبات وعبء العمل).

6. دراسة يوسف عبد البحر أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة مذكرة ماجستير: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة.

حيث كانت عناصر المناخ التنظيمي هي " الهيكل التنظيمي "، " نمط القيادة"، " مدى مشاركة العاملين "، " نمط الاتصال "، " طبيعة العمل"، "التكنولوجيا"، وهدفت كذلك إلى معرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي تعزى للخصائص الديمغرافية لأفراد مجتمع الدراسة، وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة مؤلفة من فقرة، تم توزيعها عشوائيا على 215 موظفا وموظفة من العاملين الإداريين، وقد أمكن جمع 180 استبانة صالحة للتحليل، وبلغت نسبة الاستجابة من مجموعة الاستبيان الموزعة وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وتحليلها والوصول إلى النتائج التالية:

- 1- أظهرت الدراسة توجهها عاما نحو الموافقة على توافر مناخ تنظيمي إيجابي في الجامعة الإسلامية.
- 2- وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين توافر مناخ التنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية.
- 3- أظهرت الدراسة أن هناك مستوى جيد جدا من الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة الإسلامية. في آراء أفراد $a =$ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي 0.05 العينة حول درجات تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين تعزى للجنس والعمر والمؤهل العلمي ولمكان العمل

7. دراسة زهرة بن بريكة وطارق القاسمي محددات الأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الصحي (2015) دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بالبريكة.

تهدف هذه الدراسة إلى تقصي أثر كل من الثقافة التنظيمية، لاتصال التنظيمي، والحوافز في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الإستشفائية وتحديد أكثرها تأثيرا في الأداء الوظيفي، وذلك بإجراء دراسة ميدانية لمستشفى عميرات سليمان بمدينة بريكة ولاية باتنة. ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة وجهة نظر موظفي قطاع الصحة من أطباء ومساعدين طبيين وإداريين حيال أثر كل من الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي، التدريب، وحوافز المجتمعة على الأداء الوظيفي. ولتحقيق هدفت الدراسة فقد قام الباحثان باستخدام عدة أساليب إحصائية منها ألفا كرونباخ للتأكد من الثبات، والتكرار والنسب المتقوية لوصف متغيرات الدراسة، ووسط الحسابي لتحديد مستوى الإجابة على متغيرات الدراسة. ولأثر على الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي، التدريب، والحوافز على الأداء الوظيفي للعاملين تم استخدام تحليل الانحدار المتعددة بطريقة Stepwise، الذي أظهرت نتائجه وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرات المستقلة والمتمثلة في الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي، التدريب، والحوافز والأداء الوظيفي للعاملين بالمستشفى، حيث كانت القدرة التفسيرية للنموذج 80.3% من التباين الكلي في درجات المتغير التابع (الأداء الوظيفي) وهي كمية كبيرة جدا من التباين المفسرة بواسطة هذه المتغيرات المستقلة. وتم التوصل إلى النتائج التالية:

1- أظهرت الدراسة أن محددات الأداء الوظيفي للموارد البشرية والاهتمام بها بغية تحسينها ، من شأن أن يرفع مستوى فعالية والأداء الموارد البشرية، الذي يؤدي بدوره إلى تحسين أداء المؤسسة ورفع مردوديتها .
وعلى ضوء النتائج المتواصل إليها يمكن إقترح التوصيات التالية:

- توسيع ثقافة عمل وروح فريق الواحد كحافز معنوي لوصول إلى مستويات الأداء المخطط لها؛
- منح المكافآت اللازمة والتحفيزات بغرض إشباع الحاجات العمال، وتحقيق مستوى من الرضا الذي يدفعهم إلى بذل جهود معتبرة، إضافة إلى ربط المكافآت بمستوى أداء الأفراد، مع مراعاة الفوارق الفردية والجهود المبذولة، ذلك أن العدالة في منح المكافآت والحوافز يعتبر طريقة لتشجيع العمال المجتهدين على تقديم أداء مرضي، وبالمقابل يكون وسيلة لتحفيز العمال غير المجتهدين للرفع من مستوى أدائهم ؛
- الإهتمام بتدريب الموظفين على أحدث الوسائل التي تساهم في الرفع من مستوى أدائهم.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

sAMAH2 بعنوان

1- The Administive Creativity Functionality On Theinnovativessof Research Centr 2003

(أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي في مراكز الأبحاث : القضية المراكز البحث العلمي في الجزائر)
يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي في مراكز البحوث العلمية من خلال الكفاءات ونهج إدارة المعرفة حيث اعتمدت الدراسة على حالة مراكز البحث العلمي في الجزائر مثل كما تم جمع البيانات الدراسة من خلال المقابلات والاستبيان.

sAMAHدراسة (Negin *et al.*, 2013) بعنوان

2- "The Impact of Organizational Commitment on Employees' Job Performance".

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وأداء العاملين لوظائفهم في بنك ميلي في إيران. استخدمت الدراسة الأبعاد التالية للالتزام التنظيمي : المستمر والعاطفي والمعايير بينت النتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي وأداء العاملين ، وتبين أن الإلتزام المعياري له علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية في أداء العاملين ، وفحصت الدراسة الخصائص الديمغرافية للمبحوثين وتبين أن الذكور كانت لهم علاقة بمستوى مرتفع أعلى من مستوى الإناث.

3- Runco and nemiro1980(Personal explicit of creativiy

دراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف أهم المؤشرات والعوامل المؤثرة في نمو القدرات الإبداعية من خلال إستطلاع رأي قام الباحث بعمل نسح شامل على عينة بلغت 143 باحثا متخصصا في الإبداع من عمار(20 37). وتوصلت الدراسة إلى إن عاملي التربية هما أكثر العوامل الثقافية والاجتماعية المرتبطة بالشخص ثم الأسرة والخبرة التي تؤثر في نمو القدرات الإبداعية .

العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي ومشاركة الموظفين: دراسة استكشافية وقد أجري هذا البحث لدراسة ما يساهم في تحقيق رضا الموظف عن طريق فحص عدد من العوامل مثل ملائمة الوظيفة والتواصل الجيد والتقدير وأهداف واضحة. وتعرف المنظمات الناجحة أن رضا الموظفين والأداء ومشاركة الموظفين أمر بالغ الأهمية ستنتظر الدراسة أيضا في أدوار المنظمة والفرد في رضا الموظفين. كما سيتم فحص الأداء الوظيفي، وهو عامل آخر من عوامل النجاح الرئيسية للمنظمات. وسيتم إلقاء الضوء على الصلة بين رضا الموظفين ونتائج الأداء، وسيتم توفير أمثلة ذات صلة بما يمكن القيام به لتحسين كل من المتغيرات. وأخيرا، تناقش هذه الدراسة إشراك الموظفين الذي يجمع بين الموضوعات المذكورة أعلاه وأكثر من ذلك بكثير بما في ذلك التعاريف، والنجاح التنظيمي، وكيفية تطوير برنامج مشاركة الموظف الناجح. وستقدم هذه الدراسة أيضا معلومات مقنعة من شأنها أن تساعد على فهم مزايا وجود الموظفين راض وعالية الأداء، فضلا عن استخدام قوة مشاركة الموظفين لتكون قادرة على المنافسة ومريحة.

المطلب الثالث : مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

سنحاول من خلال هذا المطلب مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية واستخراج أوجه الشبه والاختلاف بينها.

أولا : أوجه الشبه

يكمن وجه الشبه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية في أن جميع الدراسات اعتمدت على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

ثانيا : أوجه الاختلاف

هناك العديد من أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول (1-1) : يوضح مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسة الحالية	الدراسة السابقة	
حاولت هذه الدراسة أثر التفكير الإبداعي في أداء العاملين	جل الدراسات السابقة تناولت أحد متغيرات الدراسة الحالية وربطها الباحثون بمتغير آخر	من حيث المتغيرات
تناولت الدراسة 150 فردا من مؤسسة كبيرة	تناولت الدراسات السابقة عينة مختلفة من أكبر أو أصغر من عينة الدراسة الحالية	من حيث العينة
تمت الدراسة في مؤسسة كبيرة بولاية ورقلة سنة	تمت هذه الدراسات في عدة دول عربية أجنبية	من حيث المكان والزمن

2018	وكانت ما بين 1980-2014	
شملت الدراسة مؤسسة عمومية خدماتية في قطاع الصحي	تنوعت الدراسات السابقة من ناحية نوع القطاع حيث كانت في القطاع العام والخاص	من حيث نوع القطاع

المصدر : بالاعتماد على الدراسات السابقة

المطلب الرابع : مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

يتمثل مجال الاستفادة من الدراسات السابقة في :

- ساهمت الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية ؛
- كما ساهمت في الوقوف على عناصر التفكير الإبداعي التي من شأنها أن تؤثر على أداء العاملين ؛
- ساعدت في تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة الأمر الذي ساهم في صياغة مشكلات وفروض الدراسة ؛
- ساهمت وبشكل كبير في تصميم استمارة الاستبيان، من خلال الجانب النظري واستمارات استبيانات الدراسات السابقة ؛
- المساعدة في الاطلاع على الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسات وتحديد الأساليب المناسبة لاختبار صحة فرضيات الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل :

حاولنا من خلال هذا الفصل إعطاء لمحة حول التفكير الإبداعي وذلك من خلال تعريفه وأهميته ومجموعة من الأبعاد وأداء العاملين بصفة عامة، مع توضيح أبعاده ومجالاته وذلك من أجل معرفة جوانب الموضوع والمتمثلة في أثر التفكير الإبداعي على أداء العاملين في المؤسسة الخدمية، وسوف نتطرق بالتفصيل الموضوع بعد إسقاطه على أرض الواقع في المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف بولاية ورقلة.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد :

بعد تطرقنا في الفصل الأول إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية لموضوع التفكير الإبداعي وأداء العاملين، سنحاول في هذا الفصل إسقاط ما تم تناوله في الجانب النظري المؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف لولاية ورقلة، مبرزين في ذلك مدى توافر الأبعاد المدروسة للتفكير الإبداعي، ومدى توافر أبعاد أداء العاملين، ومعرفة أثر التفكير الإبداعي على أداء العاملين في مؤسسة محل الدراسة.

حيث سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، سيتناول المبحث الأول الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية في حين سيتم في المبحث الثاني عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.

بعد أن تعرفنا على كل مفهومين والممثلين في التفكير الإبداعي وأداء العاملين، سنحاول في هذا الفصل التطبيقي إلى تسليط الضوء على ما تناوله في جانب النظري على مؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة .

المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستعملة

يناقش هذا المبحث كيفية اختيار مجتمع وعينة الدراسة وتحديد الأدوات المستعملة، بالإضافة إلى معرفة أداة الدراسة والبرامج والأدوات الإحصائية المستخدمة في معالجة المعطيات.

المطلب الأول : الطريقة المتبعة في الدراسة

سيتناول هذا المطلب عرض الطريقة المتبعة في هذه الدراسة من خلال التعرف على مجتمع وعينة الدراسة، متغيرات الدراسة وكذا خصائص عينة الدراسة.

الفرع الأول : مجتمع وعينة الدراسة

قبل تطرق على المجتمع والعينة نقوم بتعريف على مؤسسة محل الدراسة: التعريف بمؤسسة العمومية الإستشفائية قيد الدراسة حيث يعتبر المستشفى العمومي محمد بوضياف ورقلة مؤسسة عمومية ذات طابع صحي استشفائي، يلعب دورا هاما في المنطقة من الناحية الإستشفائية، حيث يقع في وسط المدينة، وهو قطاع تابع لوزارة الصحة والسكان، أنشئ في 22 مارس 1982، وفتح أبوابه في شهر جانفي 1998، حيث يتربع على مساحة إجمالية قدرها 48000 متر مربع، وتبلغ قدرة استيعابه 501 سريري مقسمة على مصالح والوحدات الداخلية.

أولا : مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين والعاملات في مؤسسة محمد بوضياف بولاية ورقلة والذي يتكون عددهم من 400 وقد اعتمدنا على معيار عدد العمال كمعيار أساسي في تصنيف.

الجدول رقم(1.2) : يبين مجتمع الدراسة

عدد	المجتمع
76	الإداريين بجميع الرتب
10	الأساتذة الإستشفائيين
188	الممرضين بجميع الرتب
35	الأطباء العاميين
91	الأطباء المختصون
400	المجموع

المصدر : من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات المؤسسة

ثانيا : عينة الدراسة

حجم العينة الأساسية :

تشكلت عينة الدراسة من (الأطباء العاميين والأساتذة الإستشفائيين والممرضين والأطباء المختصين والإداريين بجميع الرتب، وقد تم توزيع 196 استبياننا اعتمدنا في توزيعه على طريقة التسليم والاستلام المباشر، وتم استرجاع 161 استبيان 150 منها صالحا للاستعمال.

❖ طريقة اختيار العينة الأساسية :

تم اختيار العينة بشكل عشوائي، وقد تم توزيع العينة كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (2-2) : توزيع عينة البحث

المؤسسة	المؤسسة العمومية الاستشفائية
عدد الاستبيانات الموزعة	196
عدد الاستبيانات المسترجعة	161
عدد الاستبيانات الصالحة	150
عدد الاجمالي للعمال	400

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات المؤسسة

ثالثا : متغيرات الدراسة

- المتغير المستقل : التفكير الإبداعي، وتشمل على : الأصالة، المرونة، الطلاقة، قبول المخاطرة، الطلاقة الفكرية، الاحتفاظ بالاتجاه.
- المتغير التابع : أداء العاملين.
- الفرع الثاني : خصائص عينة الدراسة

فيما يلي سوف نتطرق إلى دراسة خصائص مبحوثي عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية.

الجدول رقم (2-3) : توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	فئات المتغير	
31.3%	47	ذكر	الجنس
68.7%	103	أنثى	
100 %	150	المجموع	

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه يظهر أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من فئة الإناث بنسبة (68.7 في المائة)، أما نسبة الذكور فتمثلت في (31.3 في المائة) ويعود ذلك بدرجة كبيرة إلى طبيعة قطاع النشاط وطبيعة نظام العمل.

الجدول رقم (2-4) : توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب السن

السن	أقل من 30 سنة	67	44.7%
	من 30 إلى 39 سنة	61	40.7%
	من 40 إلى 49 سنة	22	21.7%
	من 50 سنة فأكثر	1	7%
	المجموع	150	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول أن نسبة (44 في المائة) من أفراد العينة أعمارهم ضمن الفئة العمرية (أقل من 30) سنة وتمثل أعلى نسبة ضمن المتغير، يليه الفئة العمرية (30 – 39) سنة، حيث بلغت (40.7 في المائة) ، أما نسبة أفراد العينة الذين هم ضمن الفئة العمرية (40 – 49) سنة فبلغت (21.7 في المائة)، أما نسبة الأفراد الذين أعمارهم تفوق 50 بلغت نسبة الأفراد (7 في المائة) سنة يعكس هذا منح المؤسسة محل الدراسة للشباب لتقلد المناصب الإدارية خصوصا إذا ما توفرت لديهم الكفاءة والقدرات اللازمة.

الجدول رقم (2-5) : توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	أقل من ثانوي	44	29.3%
	لسانس	81	54%
	ماستر أو مهندس	17	11.3%
	دكتوراه	4.7	7%
	المجموع	150	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول يتضح لنا توزيع النسب حسب المستوى التعليمي لأفراد العينة. حيث أن المستوى التعليمي لأفراد العينة أغلبهم مستوى لسانس بنسبة (54 في المائة)، وبلغت نسبة أفراد العينة الذين مستواهم التعليمي أقل من ثانوي (29.3 في المائة) أما الذين يحملون درجة ماستر أو مهندس بنسبة (11.3 في المائة) من حجم العينة، وبلغت نسبة الأفراد مستوى دكتوراه (7 في المائة) وهذا ما يمكن تفسيره بأن أفراد العينة الإحصائية لديهم المؤهلات العلمية اللازمة للتفكير الإبداعي لذا يشترط فيهم مستوى معتبر من التعليم وهذا ما هو موجود في الواقع.

الجدول رقم (2-6) : توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب الخبرة

أقل من 5 سنوات	61	40.7%
من 5 إلى 10 سنوات	55	36.7%
من 11 إلى 16 سنة	17	11.3%
أكثر من 16 سنة	17	11.3%
المجموع	150	100%

المصدر : من إعداد لطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول أن نسبة (40.7 في المائة) تقل خبرتهم عن (5 سنوات)، ونسبة (36.7 في المائة) من (5 إلى 10 سنوات)، ونسبة (11.3 في المائة) من (11 إلى 16)، أما نسبة أفراد العينة الذين خبرتهم أكثر من سنوات 6 فبلغت (41.5 في المائة) وبهذا نلاحظ أن النسبة الأكبر من العينة التي شملتها الدراسة هم العمال التي تقل سنوات خبرتهم عن 5 سنوات.

الجدول رقم (2-7) : توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي

الاداريين بجميع الرتب	51	34%
الأطباء المتخصصين	17	11.3%
الأطباء العامين	6	4%
الأساتذة الاستشفائيون	10	6.7%
المرضىين بجميع الرتب	66	44%
المجموع	150	100%

المصدر : من إعداد لطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة الإداريين بلغت (34 في المائة) من حجم العينة، وبلغت نسبة الأطباء المتخصصين (11.3 في المائة)، في حين بلغت نسبة أفراد العينة الذين مستواهم أطباء العامون (4 في المائة) وهي أقل نسبة وبلغت نسبة الأساتذة الإستشفائيون (6.7 في المائة) وبلغت نسبة والمرضىين (44 في المائة) وتمثل أكبر نسبة هذا راجع إلى أن طبيعة نشاط هذه المؤسسات يتطلب مستويات إدارية عالية.

المطلب الثاني : بيانات الدراسة وأدوات جمعها

سيتناول هذا المطلب أهم مصادر البيانات بالإضافة إلى أداة الدراسة إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في

الدراسة.

الفرع الأول : بيانات الدراسة

لقد تم الاعتماد على مجموعة من البيانات الأولية الثانوية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتمثل فيما يلي:

1- البيانات الثانوية

تم الاستعانة في هذه الدراسة بمصادر ثانوية؛ كالأدبيات والجهود العلمية السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة ؛ من خلال الكتب والمراجع العربية والأجنبية والدراسات المتعلقة بالبحث موضوع الدراسة.

2- البيانات الأولية

تمثلت المصادر الأولية المستخدمة في توزيع الاستبيان؛ حيث تم جمع البيانات وتحليلها من عينة البحث باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS (Statistical Package for Social Science). وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة، واستخلاص النتائج باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة، كما تم الاعتماد على الملاحظة والتي تمت في ظروف جيدة، حيث تمكنا من ملاحظة كيفية سير العمل وطبيعة العلاقة بين الأعوان الإداريين وما تمتلك المؤسسة من وسائل وقدرات، وكذا التعرف على بعض ملامح الجو الاجتماعي السائد في المؤسسات محل الدراسة.

الفرع الثاني : أدوات جمع البيانات

أولا : أداة الدراسة

لقد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات المطلوبة،

وقد تم إعداد هذه الاستبانة على النحو التالي :

- 1- إعداد استبانة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات ؛
- 2- عرض الاستبانة على المشرف من أجل اختبار مدى ملاءمتها لجمع البيانات ؛
- 3- تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما يراه المشرف ؛
- 4- عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم ؛
- 5- الوصول إلى الصيغة النهائية بعد التعديلات والتصحيحات كما هو موضح في الملحق رقم 01 ؛
- 6- توزيع الاستبيان على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

ثانيا : محتوى الاستبيان

احتوى الاستبيان على مقدمة لأجل تقديم موضوع الدراسة للمستقصى منهم، وتعريفهم بهدفها الأكاديمي ولتشجيعهم على المشاركة في الموضوع. لذا قمنا بتقديم الدراسة على أنها في إطار أكاديمي، وأن موضوعها يتعلق بالتفكير الإبداعي وأداء العاملين. كما بينا أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط. وقد تم تقسيم الاستبيان إلى خمسة أجزاء :

الجزء الأول : يحتوي على معلومات متعلقة بالمستقصى منهم.

الجزء الثاني : يتكون من خمس أبعاد تخص المتغير المستقل التفكير الإبداعي وهي كالآتي :

- ❖ البعد الأول : الأصالة، وتتكون من (4) فقرات وتمثل في الأسئلة من 1 إلى 4 ؛
- ❖ البعد الثاني : الطلاقة الفكرية، وتتكون من (4) فقرات وتمثل في الأسئلة من 5 إلى 8 ؛
- ❖ البعد الثالث : المرونة الذهنية، وتتكون من (4) فقرات وتمثل في الأسئلة من 9 إلى 12 ؛
- ❖ البعد الرابع : الحساسية للمشكلات، وتتكون من (4) فقرات وتمثل في الأسئلة من 13 إلى 16 ؛
- ❖ البعد الخامس: قبول المخاطرة، وتتكون من (4) فقرات وتمثل في الأسئلة من 17 إلى 20 ؛
- ❖ البعد السادس: الاحتفاظ بالاتجاه، وتتكون من (4) فقرات وتمثل في الأسئلة من 21 إلى 24.

أما الجزء الثالث فهو يخص المتغير أداء العاملين كآآتي :

وقد تم إعداد الأسئلة على أساس سلم "ليكاتر" الخماسي (Likert Scale) والذي يحتتمل خمس إجابات (غير موافق، محايد، موافق تماما، موافق)، وذلك لقياس فقرات الاستبيان حيث وضعنا قيمة (1) مقابل الإجابة غير موافق تمام، و(2) للإجابة غير موافق، و(3) للإجابة محايد، و(4) للإجابة موافق، و(5) للإجابة موافق تماما. وبالنسبة لمقياس ليكاتر الخماسي يكون مجال المتوسط الحسابي المرجح كما يلي :

جدول رقم (8-2) : يوضح قيم المتوسط المرجح والمستوى المرفق له

المستوى المرفق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
منخفض جدا	من 1 إلى 1.79
منخفض	من 1.8 إلى 2.59
متوسط	من 2.60 إلى 3.39
مرتفع	من 3.40 إلى 4.19
مرتفع جدا	من 4.2 إلى 5

المصدر : عز عبد الفتاح، "مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام spss"، الطبعة الأولى، مكتبة حوارزم العلمية، جدة-السعودية، 2008، ص538.

ثالثا : صدق وثبات الاستبيان

- 1- صدق الاستبيان : لقد قمنا بتقنين فقرات الاستبيان (أداة الدراسة) وذلك للتأكد من صدق وثبات فقراته وذلك عن طريق صدق المحتوى والذي تم التحقق منه بالطريقة التالية :
- لقد تم الاستعانة في إعداد الاستبيان بدراسات سابقة تم تطبيقها من قبل، وعند الاختيار النهائي لعباراته تم اختيار ما يناسب الدراسة موضوع البحث، فضلا عن الخطوات المنهجية الدقيقة التي سارت عليه.

- صدق المحكمين : حيث تم عرض القائمة على عدد من المحكمين ذوي الخبرة، مرفقاً بطلب لإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم بهدف التحقق من مدى انتماء أو تطابق العبارات مع كل مجال، وبيان أي العبارات تقيس بالفعل ما وضعت لقياسه بهدف التحقق من كل مما يلي :

- مدى انتماء الفقرات للموضوع ؛
- مدى انتماء الفقرات للبعد ؛
- سلامة الصياغة اللغوية ؛
- ملائمة البديل للأجوبة ؛
- كفاية الفقرات وترتيبها.

وقد عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين تألفت من سبع أساتذة متخصصين في الموضوع محل الدراسة، وتمت الاستجابة لآراء السادة المحكمين الآتية أسماؤهم في الملحق رقم 02، وكان لآرائهم دور كبير في تطوير الاستبيان، حيث قمنا بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم.

2- ثبات الاستبيان :

من أجل اختبار مصداقية ثبات الاستبيان، وللتأكد من مصداقية المستجوبين في الإجابة على أسئلة الاستبيان ولكل متغير على حدى، فقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لتحقيق الغرض المطلوب، الذي بلغت قيمته لكافة فقرات الاستبيان (87%) وهو معامل ثبات جيد.

الجدول رقم (2-9) يوضح نتائج اختبار الثبات

المحاور	معامل Cronbach's Alpha الثبات
معامل الثبات الكلي	0.870 %
التفكير الإبداعي	0.852 %
أداء العاملين	0.769 %

المصدر : بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الفرع الثالث : منهج البحث والأساليب الإحصائية المستخدمة

أولاً : منهج البحث

نظراً لطبيعة الدراسة والمتعلقة بالتفكير الإبداعي وأداء العاملين سيتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف وتحليل المداخل العامة للتفكير الإبداعي وأداء العاملين على مستوى المؤسسة محل الدراسة، بالإضافة إلى دراسة الحالة في الجانب التطبيقي للبحث.

ثانيا : الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم تفريغ وتحليل الاستبيان من خلال برنامج SPSS الإحصائي، وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية :

- 1- النسب المئوية والتكرارات لوصف عينة الدراسة ؛
- 2- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس مدى توافر أبعاد التفكير الإبداعي وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة ؛
- 3- اختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لمعرفة ثبات أبعاد التفكير الإبداعي وأداء العاملين في المؤسسات محل الدراسة ؛
- 4- اختبار كولومجروف-سمرنوف (Sample K-S -1) لمعرفة نوع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا ؛
- 5- اختبار Test T pour échantillons indépendants للعينات المستقلة لمعرفة الفروق في مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى خاصية الجنس ؛
- 6- اختبار تحليل التباين المتعدد ANOVA à 1 facteur لمعرفة الفروق في مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى الخصائص الديموغرافية (السن، المستوى التعليمي، الخبرة والمستوى الوظيفي).

المبحث الثاني : نتائج الدراسة الميدانية عرضها، تحليلها وتفسيرها

سنقوم في هذا المبحث بعرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها وكذا اختبار الفرضيات ومناقشتها

المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة الميدانية

نحاول في هذا المطلب القيام بعرض النتائج المتوصل إليها باستخدام الأدوات الإحصائية والقياسية والبرامج المستعملة في معالجة البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان.

الفرع الأول : النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الأولى والثانية

أولا : نتائج اختبار الفرضية الأولى

نص الفرضية الأولى: أبعاد التفكير الإبداعي متوسط في المؤسسة محل الدراسة

1.النتائج المتعلقة ببعد الأصالة

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توافر البعد الأول من أبعاد التفكير الإبداعي

الجدول رقم (2 - 10) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة

بالأصالة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
أمتلك القدرة على إنجاز أعمال بأسلوب جديد	4.12	0.793	1	مرتفع جدا
أبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل	3.84	0.946	3	مرتفع
أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل	3.81	1.131	4	مرتفع
أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وأمتلك الحجة والقدرة على الإقناع	4	0.811	2	مرتفع
المتوسط العام لبعد الأصالة	3.94	0.538		مرتفع

المصدر : من إعداد لطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول نلاحظ نتائج تطبيق بعد الأصالة أن الوسط الحسابي لأكبر قيمة كان في العبارة رقم (1) بلغ ب 4.12 وانحراف معياري ب 0.79 وأقل قيمة في العبارة رقم (3) بلغ الوسط الحسابي ب 3.81 وانحراف معياري ب 1.31، إن الوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ 3.94 وبالانحراف معياري 0.53 بدرجة موافق مرتفعة، وقد يعزى ذلك المؤسسة محل الدراسة تمتلك عاملين ذات أصالة عالية.

2 النتائج المتعلقة ببعد الطلاقة الفكرية

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توافر البعد الثاني من التفكير الإبداعي.

الجدول رقم (2 - 11) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة

الطلاقة الفكرية.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
أقدم اقتراحات وأفكار جديدة تتعلق بطرق وأساليب العمل بكل حرية	3.80	1.135	1	مرتفع
لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	3.58	0.991	4	مرتفع
أمتلك القدرة على توضيح المواقف الخاصة بالعمل وشرحها شرحا دقيقا	3.76	1.00	2	مرتفع
لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة تتناسب موقفا معينا	3.75	0.53	3	مرتفع
المتوسط العام لبعد الطلاقة الفكرية	3.62	0.503		مرتفع

المصدر : بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول نلاحظ نتائج تطبيق بعد الطلاقة الفكرية أن الوسط الحسابي لأكثر قيمة كان في العبارة رقم (1) بلغ ب 3.80 وانحراف معياري ب 1.13 وأقل قيمة في العبارة رقم (2) بلغ الوسط الحسابي ب 3.58 وانحراف معياري ب 0.99، إن الوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ 3.62 وبالانحراف معياري 0.50 بدرجة موافق مرتفعة، وهذا ما بين أن المؤسسة محل الدراسة يتمتعون بدرجة عالية جدا من الطلاقة الفكرية.

النتائج المتعلقة ببعد المرونة الذهنية

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توافر البعد الثالث من أبعاد التفكير الإبداعي

الجدول رقم (2 - 12) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالمرونة الذهنية

مستوى القبول	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
مرتفع	2	0.936	3.90	أستفيد من الانتقادات التي توجه إلي في العمل
مرتفع	1	0.799	4.13	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه
مرتفع	3	0.929	3.83	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل بتلقائية وسهولة
مرتفع	4	0.892	3.79	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة
مرتفع	-	0.541	3.91	المتوسط العام لبعد المرونة الذهنية

المصدر : من إعداد لطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول نلاحظ نتائج تطبيق بعد الأصالة أن الوسط الحسابي لأكثر قيمة كان في العبارة رقم (2) بلغ ب 4.13 وانحراف معياري ب 0.79 وأقل قيمة في العبارة رقم (3) بلغ الوسط الحسابي ب 3.79 وانحراف معياري ب 0.89، إن الوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ 3.91 وبالانحراف معياري 0.89 بدرجة موافق مرتفعة، وقد يعزى ذلك المؤسسة محل الدراسة تمتلك عاملين ذات أصالة وهذا يبين درجة موافق مرتفعة وهذا ما يدل أن المؤسسة ومن خلال النتائج المرتبطة بيند الأصالة يتضح: أن العاملون بالمؤسسة محل الدراسة يمارسون عنصر المرونة الذهنية بدرجة عالية جدا.

4. النتائج المتعلقة ببعد الحساسية للمشكلات

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توافر البعد الرابع من أبعاد التفكير الإبداعي.

الجدول رقم (2 - 13) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة

بالحاساسية للمشكلات

مستوى القبول	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة
مرتفع	3	0.944	3.56	لدي القدرة على التوقع بحدوث مشاكل في العمل
متوسط	4	0.986	3.29	أتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها
مرتفع	2	0.946	3.61	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها
مرتفع	1	0.842	3.88	أمتلك القدرة على تحليل المشكل والوقوف على أهم الأسباب
مرتفع	-	0.647	3.58	المتوسط العام لبعده الحساسية للمشكلات

المصدر : بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول نلاحظ نتائج تطبيق بعد الحساسية للمشكلات أن الوسط الحسابي لأكبر قيمة كان في العبارة رقم(4) بلغ ب 3.88 وأنحراف معياري ب0.84 وأقل قيمة في العبارة رقم (2) بلغ الوسط الحسابي ب3.29 وإنحراف معياري ب 0.98، أن الوسط الحسابي لجميع الفقرات بدرجات متفاوتة بحيث بلغ 3.58 وبالانحراف معياري 0.64 وهذا مل يبين درجة موافق مرتفعة وهذا يبين أن مؤسسات محل الدراسة يتمتعون بدرجة عالية من الحساسية للمشكلات.

5. النتائج المتعلقة ببعده قبول المخاطرة

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توفر البعد الرابع من أبعاد التفكير الإبداعي.

الجدول رقم (2 - 14) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات قبول المخاطرة.

مستوى القبول	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
مرتفع	4	0.936	4.06	أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح
مرتفع جدا	1	0.696	4.41	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال
مرتفع	2	0.85	4.26	لدي القدرة على الدفاع عن أفكارتي بالحجة والبرهان
مرتفع	3	0.620	4.15	أقبل إنتقادات الآخرين بصدر رحب
مرتفع	-	0.44	3.91	المتوسط العام لبعده قبول المخاطرة

المصدر : من إعداد لطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول نلاحظ نتائج تطبيق بعد قبول المخاطرة أن الوسط الحسابي لأكبر قيمة كان في العبارة رقم(2) بلغ ب 4.41 وأنحراف معياري ب0.69 وأقل قيمة في العبارة رقم (1) بلغ الوسط الحسابي ب4.06 وإنحراف معياري ب 0.93، ان الوسط

الحسابي لجميع الفقرات بلغ 3.91 وبالاخلاف معياري 0.44 بدرجة موافق مرتفعة، وقد يعزى ذلك المؤسسة محل الدراسة يتصفون بدرجة عالية من قبول المخاطرة .

6. النتائج المتعلقة ببعد الاحتفاظ بالاتجاه

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توافر البعد الرابع من أبعاد التفكير الإبداعي.

الجدول رقم (2 - 15) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات بالاحتفاظ بالاتجاه.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
لا أتنازل عن أهدي و أصر على تحقيقها	4.26	0.892	2	مرتفع
أمتلك الدافع في تحقيق النجاح والدرجات العليا	4.06	0.928	3	مرتفع
أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه	4.06	0.899	3	مرتفع
أركز على مهام عملي أكثر من أي شخص آخر	4.11	0.751	1	مرتفع
المتوسط العام لبعد الاحتفاظ بالاتجاه	4.11	0.751	-	مرتفع

المصدر : من إعداد لطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول نلاحظ نتائج تطبيق بعد الاحتفاظ بالاتجاه أن الوسط الحسابي لأكثر قيمة كان في العبارة رقم(4) بلغ ب 4.11 وانحراف معياري ب 0.75 وأقل قيمة في العبارة رقم (3.2) بلغ الوسط الحسابي ب 4.06 وانحراف معياري ب 0.92، وأن الوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ 4.11 وبالاخلاف معياري 0.75 بدرجة موافق مرتفعة، وهذا ما يبين أن مؤسسة محل الدراسة يتصفون بدرجة عالية من القدرة على التحليل والربط والاحتفاظ بالاتجاه.

ثانيا : نتائج اختبار الفرضية الثانية

نص الفرضية الثانية : الأداء الوظيفي للعاملين عالي من وجهة نظرهم في المؤسسة.

الجدول رقم (2 - 16) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة حول بعد أداء العاملين

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
تمثل وظيفتي في المؤسسة شيئا هاما بالنسبة لي	4.23	0.676	2	مرتفع جدا
أتصرف بحرية في أداء عملي	4.02	1.009	4	مرتفع
لا أغيب عن عملي إلا للضرورة القصوى	4.27	0.511	1	مرتفع جدا
أشعر بأن الوقت يمر بسرعة بسبب المتعة في العمل	3.27	0.381	11	متوسط
ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال	2.98	1.236	12	متوسط
تقوم إدارة المستشفى بتشجيع التعاون بين العاملين على مختلف المستويات بغية تحقيق أداء الفعال	2.48	1.095	14	منخفض
أشعر بالمسؤولية اتجاه عملي	4.08	1.185	5	مرتفع

منخفض	13	0.793	2.52	تتاح لكافة العاملين في المؤسسة فرص كثيرة من خلال التدريب لتحسين أدائهم
مرتفع	9	1.293	3.72	أستطيع مواجهة الصعوبات في عملي
مرتفع	10	0.875	3.52	حصولي على الحوافز والتقدير يجعلني أبذل جهدا أكبر في عملي
مرتفع	6	1.151	3.86	ألتزم بعادات وقيم التنظيم (اللباس الخاص بالعمل)
مرتفع	8	1.105	3.80	تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة
مرتفع	3	0.944	4.10	قدراتي العملية تساعدني على أداء مهامي
مرتفع	7	0.652	3.82	لدي القدرة على الإبداع وتطوير العمل
مرتفع	-	0.503	3.62	المتوسط العام لبعده أداء العاملين

المصدر : من إعداد لطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول نلاحظ نتائج تطبيق بعد أداء العاملين أن الوسط الحسابي لأكبر قيمة كان في العبارة رقم (3) بلغ ب4.27 وانحراف معياري ب0.51 وأقل قيمة في العبارة رقم (6) بلغ الوسط الحسابي ب2.48 وانحراف معياري ب1.09، إن الوسط الحسابي لجميع الفقرات بدرجات متفاوتة بحيث بلغ 3.62 وبالانحراف معياري 0.50 وهذا ما يبين درجة موافق مرتفعة، وهذا ما يدل على أن مؤسسة محل الدراسة جميع عناصر أداء العاملين جيد تتوفر لدى الموظفين العاملين ولكن بدرجات متفاوتة.

الفرع الثاني : النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الثالثة والرابعة

أولا : نتائج اختبار الفرضية الثالثة

نص الفرضية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لأبعاد التفكير الإبداعي على أداء العاملين في مؤسسة محل الدراسة.

1- تحليل الانحدار الخطي البسيط

الفروض الإحصائية :

الفرضية الصفرية (H_0) : نموذج الانحدار غير معنوي ؛

الفرضية البديلة (H_1) : نموذج الانحدار معنوي.

الفروض بشكل آخر :

الفرضية الصفرية (H_0) : جميع معاملات الانحدار غير معنوية ؛

الفرضية البديلة (H_1) : واحد على الأقل من معاملات الانحدار معنوية.

الجدول رقم (2 - 17) : اختبار توزيع الطبيعي

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		التفكير الإبداعي	أداء العاملين
N		150	150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,9108	3,6224
	Std. Deviation	,44275	,50381
Most Extreme Differences	Absolute	,056	,081
	Positive	,056	,081
	Negative	-,055	-,066

Kolmogorov-Smirnov Z	,689	,989
Asymp. Sig. (2-tailed)	,729	,282

المصدر : بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

بما أن قيمة sig تساوي (0.729) بالنسب للمتغير المستقل وبما أن قيمة sig تساوي (0.282) بالنسبة للمتغير التابع وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.025) فإن التوزيع يتبع التوزيع الطبيعي. وعليه يمكن استخدام تحليل الانحدار كطريقة لتفسير علاقات التأثير والتأثر بين المتغيرات.

1. نص الفرضية الجزئية الأولى يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعء الأصالة على أداء العاملين في مؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (2 - 18) : قيم المعاملات خط الانحدار بين بعء الأصالة والمتغير التابع

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,600	,294		8,840	,000
	الأصالة	,259	,074	,277	3,509	,001

R= 0.277 R²= 0.77

المصدر : بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نجد أن مستوى الدلالة sig لكل من قيمة الثابت والمتغير المستقل تساوي (0.000) و (0.001) على التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض العدمي (H0) ونقبل الفرض البديل (H1) بأن نموذج الانحدار معنوي.

نموذج الانحدار المقدر : (2.600) + الأصالة × (0.259) أداء العاملين

$$Y = 2.600 + 0.259X$$

النموذج بشكل آخر :

2. نص الفرضية الجزئية الثانية يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعء الطلاقة الفكرية على أداء العاملين في مؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (2 - 19) : قيم المعاملات خط الانحدار بين بعء الطلاقة الفكرية ومتغير التابع

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,773	,214		12,969	,000
	الطلاقة الفكرية	,226	,056	,315	4,040	,000

R = 0.315 R² = 0.099

المصدر : بالاعتماد من مخرجات برنامج spss

نجد أن مستوى الدلالة sig لكل من قيمة الثابت والمتغير المستقل تساوي (0.000) و (0.000) على التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض العدمي (H0) ونقبل الفرض البديل (H1) بأن نموذج الانحدار معنوي.

نموذج الانحدار المقدر : (2.816) + الطلاقة الفكرية × (0.225) = أداء العاملين

النموذج بشكل آخر :

$$Y = 2.816 + 0.816X$$

3. نص الفرضية الجزئية الثالثة يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعده المرونة الذهنية على أداء العاملين في مؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (2 - 20) : قيم المعاملات خط الانحدار بين بعد المرونة الذهنية ومتغير التابع

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,935	,268		7,221	,000
	المرونة الذهنية	,431	,068	,463	6,359	,000

R = 0.463 R² = 0.215

المصدر : بالاعتماد من مخرجات برنامج spss

نجد أن مستوى الدلالة sig لكل من قيمة الثابت والمتغير تابع تساوي (0.000) و (0.000) على التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض العدمي (H0) ونقبل الفرض البديل (H1) بأن نموذج الانحدار معنوي.

نموذج الانحدار المقدر : (1.935) + المرونة الذهنية × (0.431) = أداء العاملين

النموذج بشكل آخر :

$$Y = 1.935 + 0.431X$$

4. نص الفرضية الجزئية الرابعة يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لبعد الحساسية للمشكلات على أداء العاملين في مؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (2 - 21) : قيم المعاملات خط الانحدار بين بعد الحساسية للمشكلات ومتغير التابع

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,816	,223		12,611	,000
الحساسية للمشكلات	,225	,061	,289	3,667	,000

R = 0.289 R² = 0.083

المصدر : بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نجد أن مستوى الدلالة sig لكل من قيمة الثابت والمتغير المستقل تساوي (0.000) و (0.000) على التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض العدمي (H0) ونقبل الفرض البديل (H1) بأن نموذج الانحدار معنوي.

نموذج الانحدار المقدر : $(1.935) + (0.431) \times$ المرونة الذهنية = أداء العاملين

النموذج بشكل آخر :

$$Y = 1.935 + 0.431X$$

5. نص الفرضية الجزئية الخامسة يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لبعد قبول المخاطرة على أداء العاملين في مؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (2 - 22) : قيم المعاملات خط الانحدار بين بعد قبول المخاطرة ومتغير التابع

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,585	,267		9,686	,000
قبول المخاطرة	,250	,064	,307	3,930	,000

$$R = 0.307 \quad R^2 = 0.095$$

المصدر : بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نجد أن مستوى الدلالة sig لكل من قيمة الثابت والمتغير المستقل تساوي (0.000) و (0.000) على التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض العدمي (H0) ونقبل الفرض البديل (H1) بأن نموذج الانحدار معنوي.

نموذج الانحدار المقدر : (2.816) + الحساسية للمشكلات \times (0.225) = أداء العاملين

النموذج بشكل آخر :

$$Y = 2.816 + 0.225X$$

نص الفرضية الجزئية السادسة يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعده الاحتفاظ بالاتجاه على أداء العاملين في مؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (2 - 23) : قيم المعاملات خط الانحدار بين بعد الاحتفاظ بالاتجاه ومتغير التابع

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,030	,225		13,481	,000
1 الاحتفاظ بالاتجاه	,144	,054	,215	2,676	,008

$$R = 0.215 \quad R^2 = 0.046$$

المصدر : من مخرجات برنامج spss

نجد أن مستوى الدلالة sig لكل من قيمة الثابت والمتغير المستقل تساوي (0.000) و (0.000) على التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض العدمي (H0) ونقبل الفرض البديل (H1) بأن نموذج الانحدار معنوي.

نموذج الانحدار المقدر : (3.030) + الاحتفاظ بالاتجاه \times (0.144) = أداء العاملين

النموذج بشكل آخر :

$$Y = 3.030 + 0.144X$$

نص الفرضية الجزئية السابعة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التفكير الإبداعي مجتمعة في أداء العاملين.

الجدول رقم (2 - 24) : قيم المعاملات خط الانحدار أبعاد التفكير الإبداعي ومتغير التابع

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,679	,331		5,070	,000
	التفكير الإبداعي	,497	,084	,437	5,906	,000

R = 0.437 R² = 0.191

المصدر : بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نجد أن مستوى الدلالة sig لكل من قيمة الثابت والمتغير المستقل تساوي (0.000) و (0.000) على التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض العدمي (H0) ونقبل الفرض البديل (H1) بأن نموذج الانحدار معنوي.

نموذج الانحدار المقدر : (1.679) + التفكير الإبداعي × (0.497) = أداء العاملين

$$Y = 1.679 + 0.497X$$

النموذج بشكل آخر :

ثانيا : نتائج اختبار الفرضية الرابعة

نص الفرضية الرابعة : لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي 5% في تصور أفراد عينة الدراسة حول أداء العاملين بحيث تغزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الخبرة في المؤسسة، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي).

1. نص الفرضية الجزئية الأولى: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي 5% في تصور أفراد عينة

الدراسة حول أداء العاملين بحيث تغزى إلى المتغير الجنس

الجدول الأول :

الجدول رقم (2 - 25) : وصف العينة حسب متغير الجنس

Group Statistics

	الجنس	N	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الخطأ المعياري للوسط الحسابي
Y	ذكر	47	3,5365	,54007	,07878
	أنثى	103	3,6616	,48403	,04769

المصدر : بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الجدول الثاني :

الجدول رقم (2 - 26) : نتائج اختبار t-test لفروقات التفكير الإبداعي حسب الجنس

Independent Samples Test									
اختبار تساوي المتوسطات							Levene's Test for Equality of Variances		
فترة الثقة		الخطأ في الفرق	الفرق بين المتوسط	مستوى الدلالة	درجة الحرية	T	Sig.	F	
الحد الأدنى	الحد الأعلى								
,04956	-	,08839	-,12511	,159	148	1,415	,41	,678	أداء H0 العاملين H1
,05812	,29977	,09209	-,12511	,178	80,994	1,359	2		

*دال عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر : بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة sig (0.159) وهي أكبر من مستوى المعنوي (5%)، أي لا توجد فروق في تصور أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي بعيدت يغزى إلى متغير الجنس.

2. نص لفرضية الجزئية الثانية (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة

الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير السن). والتي قسمت إلى الفرضيتين التاليتين :

الفرضية الصفرية (H0) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير السن.

الفرضية البديلة (H1) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير السن.

الفروض الإحصائية بشكل آخر :

$$H_0 = U_1 = U_2 = U_3 = U_4$$

$H_1 =$ اثنين على الأقل من المتوسطات غير متساوية

حيث :

U_1 : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفرد العينة الأقل من 30 سنة؛

U_2 : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفرد العينة الذين ينتمون إلى الفئة العمرية (من 30 إلى 39 سنة)؛

U_3 : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفرد العينة الذين ينتمون إلى الفئة العمرية (من 40 إلى 49 سنة)؛

U_4 : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفرد العينة من 50 سنة فأكثر.

الجدول رقم (2 - 27) : نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروق أداء العاملين حسب السن

ANOVA

	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	Sig.
Y بين المجموعة	1,804	3	,601	2,437	,067
داخل المجموعة	36,016	146	,247		
الإجمالي	37,820	149			

* دال عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

المصدر : من مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة sig تساوي (0.067) وهي أكبر من مستوى المعنوي (5%)، أي لا توجد فروق

في تصور أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي بعيد يفرى إلى متغير السن.

نص الفرضية الجزئية الثالثة (توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول

مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي). والتي قسمت إلى الفرضيتين التاليتين :

الفرضية الصفرية (H_0) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة

حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

الفرضية البديلة (H_1) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول

أداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

الفروض الإحصائية بشكل آخر :

$$H_0 = U_1 = U_2 = U_3 = U_4$$

$H_1 =$ اثنين على الأقل من المتوسطات غير متساوية

حيث :

U1 : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفرد العينة الذين مستواهم العلمي (ثانوي فأقل)؛

U2 : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفرد العينة الذين مستواهم العلمي (ليسانس)؛

U3 : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفرد العينة الذين مستواهم العلمي (ماستر أو مهندس)؛

U4 : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفرد العينة الذين مستواهم العلمي (دكتوراه).

الجدول رقم (2 - 28) : نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات أداء العاملين حسب

المستوى التعليمي

ANOVA

	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	Sig.
Y بين المجموعة	1,989	4	,497	2,012	,096
داخل المجموعة	35,831	145	,247		
الإجمالي	37,820	149			

*دال عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر : بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة sig تساوي (0.096) وهي أكبر من مستوى المعنوي (5%)، أي لا توجد فروق في تصور أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي يعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

نص الفرضية الجزئية الرابعة (توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير الخبرة). والتي قسمت إلى الفرضيتين التاليتين :

الفرضية الصفرية (**H0**) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين و تعزى إلى متغير الخبرة.

الفرضية البديلة (**H1**) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير الخبرة.

الفروض الإحصائية بشكل آخر :

$$H_0 = U_1 = U_2 = U_3$$

$$H_1 = \text{اثنين على الأقل من المتوسطات غير متساوية}$$

حيث :

- U1** : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفرد العينة الذين خبرتهم في المؤسسة (أقل من 5 سنوات)؛
- U2** : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفرد العينة الذين خبرتهم في المؤسسة (من 5 إلى 10 سنوات)؛
- U3** : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفرد العينة الذين خبرتهم في المؤسسة (من 11 إلى 16).
- U3** : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفرد العينة الذين خبرتهم في المؤسسة (أكثر من 16).

الجدول رقم (2 - 29) : نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات أداء العاملين حسب سنوات الخبرة

ANOVA					
	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	Sig.	مجموع المربعات
Y	3	,589	2,385	,072	بين مجموعة
	146	,247			داخل المجموعة
	149				الإجمالي

*دال عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر : بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة sig تساوي (0.072) وهي أكبر من مستوى المعنوي (5%)، أي لا توجد فروق في تصور أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي يعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

نص الفرضية الجزئية الخامسة (توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي). والتي قسمت إلى الفرضيتين التاليتين :

الفرضية الصفرية (**H0**) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي.

الفرضية البديلة (**H1**) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي.

الفروض الإحصائية بشكل آخر :

$$H_0 = U_1 = U_2 = U_3$$

$$H_1 = \text{اثنين على الأقل من المتوسطات غير متساوية}$$

حيث :

U1 : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفرد العينة الذين مستواهم الوظيفي (الإداريين بجميع الرتب)؛

U2 : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفرد العينة الذين مستواهم الوظيفي (الأطباء المختصين)؛

- U3 : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفراد العينة الذين مستواهم الوظيفي (الأطباء العامون).
 U4 : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفراد العينة الذين مستواهم الوظيفي (الأساتذة الاستشفائيون)؛
 U5 : المتوسط الحسابي لمستوى أداء العاملين لأفراد العينة الذين مستواهم الوظيفي (المرضى بجميع الرتب).

الجدول رقم (2 - 30) : نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات أداء العاملين حسب

المستوى الوظيفي

ANOVA

Sig.	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
.694	.557	.143	4	.572	بين المجموعات
		.257	145	37,247	داخل المجموعات
			149	37,820	الاجمالي

*دال عند مستوى (0.05 ≤ α)

المصدر : من مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة sig تساوي (0.694) وهي أكبر من مستوى المعنوي (5%)، أي لا توجد فروق في تصور أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي يعزى إلى متغير المستوى الوظيفي.

المطلب الثاني : تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية

نحاول من خلال هذا المطلب تحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها في المطلب السابق.

الفرع الأول : النتائج المتعلقة بالخصائص الشخصية لعينة الدراسة

- 1- الجنس الشائع بين أفراد عينة الدراسة هو الإناث، إذ مثلوا ما نسبته (68.5 في المائة) وهذا يعود إلى طبيعة النشاط ونظام العمل التي تعمل فيها المؤسسة، حيث أنها تتناسب مع فئة الإناث أكثر من فئة الذكور.
- 2- الفئة العمرية الشائعة بين أفراد عينة الدراسة هي (أقل من 30) سنة، إذ مثلوا ما نسبته (44.7 في المائة) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، ويعكس هذا منح المؤسسات محل الدراسة للشباب لتقلد المناصب خصوصا إذا ما توفرت لديهم الكفاءة والقدرات اللازمة.
- 3- المستوى التعليمي الشائع بين أفراد عينة الدراسة هو المستوى ثانوي بنسبة (54 في المائة)، هذا المؤشر دال على أن طبيعة نشاط هذه المؤسسات يتطلب يد عاملة ذات كفاءة .
- 4- الفئة التي لها خبرة أقل من 5 سنوات هي الشائعة بين أفراد عينة الدراسة، بنسبة (40.7 في المائة) من إجمالي أفراد عينة الدراسة وهي نتيجة منطقية لنمو المؤسسة المتزايد وتوظيفها للكفاءات الشابة.

5- المستوى الوظيفي الشائع بين أفراد عينة الدراسة هم المرضين بجميع الرتب، بنسبة (44 في المائة) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، ويعكس هذا منح المؤسسة محل الدراسة للشباب لتقلد المناصب خصوصا إذا ما توفرت لديهم الكفاءة والقدرات اللازمة.

الفرع الثاني : تحليل وتفسير نتائج الفرضيات

أولا : تحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى الخاصة بآراء أفراد عينة الدراسة حول التفكير الإبداعي وأداء العاملين الفرضية الأولى : مستوى أبعاد التفكير الإبداعي متوسط في مؤسسة محل الدراسة.

تبن لنا من نتائج مستوى تطبيق التفكير الإبداعي بمختلف أبعاده في المؤسسة محل الدراسة، ففي المرتبة الأولى المتعلقة الاحتفاظ بالاتجاه والتركيز القدرة على التحليل والربط.

وهذا من خلال الوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة بكل بعد حيث بلغ 4.11 أما في المرتبة الثانية بلغ بعد الأصالة الوسط الحسابي 3.94، ثم يليه في المرتبة الثالثة بعد قبول المخاطرة وبعد مرونة الذهنية وبلغ وسط الحسابي لكل منهما ب 3.91، والرابعة بعد الطلاقة الفكرية حيث بلغ الوسط الحسابي 3.62، أما في المرتبة الأخيرة فكان بعد الحساسية للمشكلات بوسط حسابي يبلغ 3.58، وبصفة عامة نجد المتوسط قدر 3.91، حيث احتلت الفقرة رقم 2 بعد قبول المخاطرة (أتحول مسؤولية العمل الذي أقوم به) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.41) وانحراف معياري (0.69)، في حين جاءت الفقرة رقم 2 من بعد الحساسية للمشكلات في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.29) وانحراف معياري (0.98)، كما تبين أن متوسط الفقرات هذا المتغير بدرجة مرتفعة مما يدل على وجود إدراك كبير للأهمية التفكير الإبداعي في مؤسسة محل الدراسة كما تعكس لنا هذه النتائج المستوى العالي للتفكير الإبداعي وهذا شيء إيجابي بالنسبة للمؤسسة ويرجع إلى مدى اهتمام مؤسسة محل الدراسة بمختلف أبعاده.

ثانيا : تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية الخاصة بآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين في المؤسسة الدراسة

الفرضية الثانية : تتميز مؤسسة محل الدراسة بمستوى عالي من الأداء الوظيفي للعاملين من وجهة نظرهم في المؤسسة.

إن مستوى التفكير الإبداعي في مؤسسة محل الدراسة سائد بدرجة مرتفعة، وذلك وفقا لإجابات أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ الوسط الحسابي الإجمالي للفقرات المتعلقة بأداء العاملين (3.62) وانحراف معياري (0.503)، وهذا يدل على وجود إدراك كبير لأهمية أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة، حيث تعكس لنا هذه النتائج المستوى العالي للإبداع لأداء العاملين، وهذا راجع إلى مدى اهتمام المؤسسة الخدمائية محل الدراسة بالتغيير في أساليبها وعملياتها الإدارية وكذلك تهم بجانب الأداء وتسعى دوما إلى تطويره بمختلف أنواعه في إداراتها.

ثالثا : تحليل وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة والرابعة والفرضية الرئيسية

الفرضية الثالثة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) التفكير الإبداعي على الأداء الوظيفي للعاملين.

يتضح من اختبار معامل الارتباط بين التفكير الإبداعي وأداء العاملين (0.43 في المائة) أي أن هناك علاقة خطية طردية متوسطة بينهما، بينما كان معامل التحديد (19.1 في المائة) أي أنه يتغير المتغير التابع (أداء العاملين) بنسبة (8.5 في المائة) تعود للمتغير المستقل (التفكير الإبداعي)، والنسبة المتبقية والمقدرة بـ (0.454 في المائة) تعود إلى عوامل أخرى، ومن يتبين اختبار خط الانحدار بإلء المعطيات وهذا انطلاقاً من قيم مجموع مربعات الانحدار والذي يساوي 7.213 ومجموع مربعات البواقي هو 30.607، أما مجموع المربعات الكلي فبلغ 37.820، كما بلغت قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار 3.221 ومستوى دلالة 0.000 وهي قيمة أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0,05 وبالتالي نثبتها ونستنتج أن خط الانحدار بإلء المعطيات، كما يتضح من خلال الجداول قيم معاملات الانحدار أن قيم sig لبعء الأصالة، المرونة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة، الاحتفاظ بالاتجاه هي على التوالي (0.001، 0.000، 0.000، 0.000، 0.000، 0.000) وهي قيم مقبولة، وتعكس لنا هذه النتائج أن كل الأبعء تأثر على أداء الوظيفي للعاملين رغم قلة الذكور في عينة الدراسة إلا أن درجة في مؤسسة محل الدراسة .

ومن خلال ما سبق نستنتج قبول صحة الفرضية الثالثة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعء التفكير الإبداعي في أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

رابعا : تحليل وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة

الفرضية الرابعة : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول أداء العاملين بحيث تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة والمستوى الوظيفي) والتي قسمت إلى فرضيات جزئية.

1- الفرضية الجزئية الأولى "لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول أداء العاملين تعزى إلى متغير الجنس".

من الجدول (2 - 17) يتبين أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي 5% لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداء العاملين تعزى لمتغير الجنس، حيث تحدد النتيجة من خلال قيمة الدلالة الإحصائية بلغت قيم (0.15)، وهي أكبر من المستوى (0.05) ومن هذا المنطلق نقبل فرضية العدم، وبالتالي فمتغير الجنس المستجيب لا يؤثر على أداء العاملين في مؤسسة محل الدراسة قد يرجع ذلك أيضا إلى درجة الاختلاف في التفكير بين الذكور والإناث حيث رغم قلة عدد الذكور في عينة الدراسة إلا أن درجة الاهتمام بالأداء بالنسبة للإناث أكثر من نرفض فرضية البديلة.

وبالتالي نثبت **الفرضية الجزئية الأولى**، أي "لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى متغير الجنس".

2- الفرضية الجزئية الثانية "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير السن".

من الجدول (2 - 18) يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير السن، وذلك من خلال قيمة Sig تساوي (0.067) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) نرفض الفرض البديل ومن خلال ذلك تبين أن معظم العمال أعمارهم أقل من 30 سنة مما يؤدي الى تنمية أفكارهم والأداء في المؤسسة .

وبالتالي نثبت صحة الفرضية الجزئية الثانية، أي "لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير الجنس" .

وبالتالي نثبت الفرضية الجزئية الثانية "لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول أداء العاملين تعزى إلى متغير الجنس" .

3- الفرضية الجزئية الثالثة "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي" .

من خلال الجدول (2 - 19) تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي وهذا من خلال مستوى الدلالة الإحصائية، حيث بلغت قيمة sig (0.096) وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) نرفض الفرض البديل .

1- وعليه نثبت صحة الفرضية الجزئية الثالثة "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي" .

الفرضية الجزئية الرابعة "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى متغير الخبرة" .

من الجدول (2 - 20) تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير الخبرة، وهذا من خلال قيمة الدلالة الإحصائية (0.072) وهي أكبر من ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي نرفض الفرضية البديلة.

1- وعليه نثبت صحة الفرضية الجزئية الرابعة "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير الخبرة" .

2- الفرضية الجزئية الخامسة "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي" .

من الجدول (2 - 21) يتبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وهذا من خلال نتيجة تحليل التباين لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداء العاملين تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، وبناء على قيمة الدلالة الإحصائية sig (0.678) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نرفض الفرضية البديلة.

1- وعليه نثبت صحة الفرضية الجزئية الخامسة " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي

خلاصة الفصل :

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة والمتمثلة في أثر التفكير الإبداعي على أداء العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة، حيث حاولنا الإجابة عليها من خلال الاعتماد على الدراسة الميدانية. إذ تناولنا في هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية، والمبحث الثاني تطرقنا فيه إلى عرض نتائج الدراسة الميدانية تحليلها، تفسيرها مناقشتها، وفي الأخير استنتجنا ما يلي :

- ❖ هناك توافر التفكير الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة بشكل مرتفع ؛
- ❖ مستوى توافر أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة مرتفع ؛
- ❖ أظهرت نتائج الدراسة أن أبعاد التفكير الإبداعي لديهم أثر كبير في المؤسسة محل الدراسة ؛
- ❖ لا توجد فروق معنوية في مستويات التفكير الإبداعي وأداء العاملين في مؤسسة محل الدراسة تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية ؛

خاتمة

خاتمة

لقد حاولت المؤسسة إيجاد طرق وأساليب جديدة لمواجهة مشاكل التي لطالما جعلت منها الأضعف في اقتصاديات الدول، ومن بين الأساليب الناجعة لترقية هذه المؤسسة الاهتمام بالعنصر البشري لديها ليصبح مصدر قوة لها عن طريق أساليب مبتكرة ومتميزة تجعل خصوصية هذه المؤسسة القوة اللازمة لتحسين أداؤها مع متطلبات التغيير والتجديد. تمثلت إشكالية البحث : " ما مدى تأثير التفكير الإبداعي في رفع مستوى أداء العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف ورقلة؟". ومن خلال الدراسة النظرية والميدانية التي قمنا بها توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المتمثلة فيما يلي :

أولا : اختبار الفرضيات

- 5- قامت دراستنا على أربعة فرضيات رئيسية، والمتمثلة فيما يلي : **تمثلت الفرضية الأولى في أنه " مستوى أبعاد التفكير الإبداعي متوسط في المؤسسة محل الدراسة ؛**
- 4- " . حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة المحور الأول من الاستبيان. وبالتالي نفى صحة الفرضية الأولى حيث استنتجنا أن هناك توافر مرتفع للأبعاد المتناولة في هذه الدراسة للتفكير الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة.
- 6- **تمثلت الفرضية الثانية في " مستوى الأداء الوظيفي للعاملين عالي من وجهة نظرهم في المؤسسة"؛**
- . حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال المحور الثاني من الاستبيان. وتوصلنا إلى صحة الفرضية الثانية حيث استنتجنا أن هناك توافر مستوى مرتفع أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة.
- تمثلت الفرضية الثالثة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التفكير الإبداعي في الأداء الوظيفي للعاملين " .** حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة المحور الثاني والثالث من الاستبيان، وفي الأخير أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد التفكير الإبداعي على الأداء الوظيفي للعاملين .
- تمثلت الفرضية الرئيسية الرابعة "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة والمستوى الوظيفي)".** حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة المحور الأول والثالث من الاستبيان. وقمنا بتقسيمها إلى خمس فرضيات جزئية، وكل فرضية جزئية تنقسم بحذ ذاتها إلى فرضيتين جزئيتين.
- الفرضية الجزئية الأولى "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى متغير الجنس"، والتي تنقسم إلى فرضيتين جزئيتين:**
- الفرضية الصفرية (H_0) :** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى متغير الجنس.
- الفرضية البديلة (H_1) :** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الإبداع التنظيمي تعزى إلى متغير الجنس.

وفي الأخير توصلنا إلى نفي الفرضية البديلة حيث استنتجنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين تعزى إلى متغير الجنس.

الفرضية الجزئية الثانية "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى بعد التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى متغير السن". والتي تنقسم إلى فرضيتين جزئيتين :

الفرضية الصفرية (**H0**) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى متغير السن.

الفرضية البديلة (**H1**) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الإبداع التنظيمي تعزى إلى متغير السن.

وفي الأخير توصلنا إلى نفي الفرضية البديلة حيث استنتجنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى متغير السن.

نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثالثة "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي". والتي قسمت إلى الفرضيتين التاليتين :

الفرضية الصفرية (**H0**) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

الفرضية البديلة (**H1**) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

وفي الأخير توصلنا نفي الفرضية البديلة حيث استنتجنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى المستوى التعليمي.

نتائج اختبار الفرضية الجزئية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى متغير الخبرة). والتي قسمت إلى الفرضيتين التاليتين :

الفرضية الصفرية (**H0**) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى متغير الخبرة.

الفرضية البديلة (**H1**) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى متغير الخبرة.

وفي الأخير توصلنا إلى نفي الفرضية البديلة حيث استنتجنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى سنوات الخبرة.

نتائج اختبار الفرضية الجزئية الخامسة (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى المستوى الوظيفي). والتي قسمت إلى الفرضيتين التاليتين :

الفرضية الصفرية (H_0) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى المستوى الوظيفي.

الفرضية البديلة (H_1) : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي.

وفي الأخير توصلنا إلى نفي الفرضية البديلة حيث استنتجنا أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصور أفراد عينة الدراسة حول التفكير الإبداعي وأداء العاملين تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي.

ثانيا : نتائج الدراسة :

- مستوى توافر أبعاد التفكير الإبداعي مرتفع في المؤسسة محل الدراسة ؛
- مستوى توافر للأداء الوظيفي للعاملين مرتفع في المؤسسة محل الدراسة ؛
- أظهرت نتائج الدراسة أن أبعاد التفكير الإبداعي لها أثر على الأداء الوظيفي للعاملين ؛
- لا توجد فروق معنوية في مستويات التفكير الإبداعي وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية ؛

ثالثا : التوصيات

بناءً على النتائج السابقة التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية :

1. ضرورة تشجيع ودعم المؤسسات الخدمانية للأفراد الذين يمتلكون أفكار خلاقية، ولديهم دافعية نحو أخذ المخاطرة ؛
2. ضرورة تخصيص مكافآت لمن يساهم في تقديم أفكارا إبداعية مما يشعره بالاهتمام ؛
3. ضرورة الاهتمام ببقية أبعاد أداء العاملين.

رابعاً : آفاق الدراسة

إن موضوع التفكير الإبداعي يبقى مفتوحاً لدراسات أخرى يمكن أن تساهم في إثراءه، وبذلك يمكن أن نقترح بعض

الدراسات :

1. أثر القيادة على التفكير الإبداعي ؛
2. دور التفكير الإبداعي في تنمية الإبداع التنظيمي في المؤسسات .

المراجع

أولاً : باللغة العربية

الكتب

1. الدكتور يحيى بن صابر، إدارة التفكير الإبداعي وأسس حل المشكلات، أزمنة للنشر، الطبعة الأولى 2016
2. أ.د. عبد الرحمن توفيق، التفكير الإبداعي وقرارات الإدارة العليا، إعداد المادة العلمية خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2010 .
3. لطفي محمد علي، التفكير الإبداعي لدى المديرين وعلاقته بجل المشكلات الإدارية، دار اليازوري العلمية للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2010. ذ.
4. النمر سعود محمد، السلوك الإداري، الرياض، مطابع جامعة الملك سعود 1987م.
7. مبارك بن علي الخراز، الحوافز وأثرها على أداء العمال، مكتبة دار الحق ، المسقط ، 1987.
8. درة عبد الباري، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، عمان، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2003.
9. الشيخ الداوي، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، جامعة الجزائر، 2009 .
10. فايز عبد الرحمن الفروخ، التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي ، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2011.
11. نصر الله حنا، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 1، دار زهران للنشر ، جامعة زيتونة ، الاردن ، 2009.
12. عبد البارئ إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003.

المذكرات

1. عصام بن عبد الله بازعة، تقويم أداء معلمي اللغة العربية في تدريس القراءة في ضوء المهارات اللازمة لتنمية التفكير الابتكاري لدى طلبة الصف الأول الثانوي بالعاصمة المقدسة ، رسالة ماجستير في المناهج وطرق التدريس، جامعة أم قري، غير منشور، كلية التربية، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، 2008.
2. بن عوض الله زاحم السلمي، ممارسة إدارة الوقت وأثرها في تنمية الإبداع الإداري لدى مديري المدارس مرحلة الثانوية بتعليم العاصمة المقدسة ، مذكرة لاستكمال لدرجة الحصول على شهادة ماجستير، 2008.
3. حاتم حسن، رضا الإبداع الإداري وعلاقته بأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم العلوم الادارية، 2000.
4. حامد عبد الرزاق أبو شرح، تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، إدارة أعمال، 2009.

5. توفيق عطية توفيق العجلة، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام، دراسة تطبيقية على مديري قطاع غزة مذكرة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال لإدارة موارد بشرية بكلية التجارة، في الجامعة الإسلامية بغزة فلسطين، غير منشور، 2009.

6. حاتم علي حسن، رضا الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار عبد العزيز الدولي بجدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير إدارة أعمال، 2008.

7. أسامة نايف الفراج يهدف البحث إلى تحديد العلاقة بين ضغوط العمل ومستوى أداء العاملين في المستشفيات الجامعية، وإنتاج الاستراتيجيات الملائمة للتخفيف من عدة ضغوط العمل مذكرة ماجستير (2016)

8. يوسف عبد البحر أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين، غير منشور، في الجامعة الإسلامية بغزة 2010
مذكرة ماجستير

9. محمود عبد الرحمن إبراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية على وزارت السلطة الوطنية الفلسطينية، بغزة، جامعة الإسلامية بغزة، مذكرة ماجستير، 2003

المجلات

1. داود عبد الملك الحدابي وآخرون، مستوى مهارات التفكير الإبداعي لدى الطلبة المعلمين في الأقسام العلمية في كلية التربية والعلوم التطبيقية، المجلة العربية لتطوير التفوق، المجلد 2، عدد 3،

2. الزهرة بن بريكة، طارق بن قسبي، محددات الأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الصحي، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات بالبريكة، مجلة الباحث جامعة محمد خيضر بسكرة، عدد 15، 2015،

3. . نايف أسامة الفراج، ضغوط العمل ومستوى أداء العاملين في المستشفيات الجامعية، دراسة تطبيقية بالاستخدام تقنية التحليل، جامعة تشرين، مجلة سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 38، العدد (4) 2016

4. ودان عبد الله، استراتيجيات بناء الفكر الإبداعي لدى المنظمات الريادية، دراسة نموذجية لمبنى الصومام جيغل، المجلة 5، العدد 3 (10) 2016.

زينب شلال عكار، التفكير الإبداعي لدى المدراء وعلاقته بمحل المشكلات الإدارية - دراسة تطبيقية في العديد من المنظمات الحكومية، كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة البصرة، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 3، المجلد 8، 2012.

6. م.م. صالح أحمد صالح، دور التفكير الإبداعي الخلاق في جهود الإصلاح الإداري، جامعة كلية المنصور، مجلة المنصور، عدد 14، الجزء الثاني 2010

الملتقيات

1. طلال نصير ونجم العزاوي، أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، الملتقى الدولي والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية الذي تقيمه جامعة سعد دحلب البليدة، كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الفترة، 2011.

2. انتصار بنت سالم حسن صبان، العلاقة بين الانتماء والتفكير لدى الموهوبات ذوات التفكير الإبداعي من المراهقات، مداخلة مقدمة إلى مؤتمر العلمي الاقليمي للموهوبة، كلية التربية للبنات، جدة، المملكة العربية السعودية 6 - 0/30، 2006/28

<http://yacineeee.blogspot.com>.09:04,03-02-2

ثانيا : باللغة الأجنبية

- 1) sAMAH2 The Administrative, **Creativity Functionality On Theinnovativessof Research**
Centr ,journal , 2003

الملاحق

الملحق رقم (1) قائمة الاستبيان الموجه العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



الطالبة: عياد مروة

تخصص: إدارة أعمال

أخي الموظف/أختي الموظفة، السلام عليكم....

في إطار استكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، نقوم بإجراء دراسة حول " اثر التفكير الابداعي على أداء العاملين دراسة ميدانية في المؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ورقلة . حيث تتطلع هذه الدراسة إلى الحصول على نظرة عامة عن الدور الذي يلعبه التفكير الإبداعي في تحسين مستوى أداء العاملين في المؤسسة. ونظرا لأنكم تمثلون جزءا مهما في المؤسسة محل الدراسة نتمنى منكم منحنا جزءا من وقتكم الثمين للإبداء رأيكم في عبارات الاستبيان المرفق بعد قراءة كل عبارة من عباراته بدقة، ووضع علامة (X) في الخانة التي ترونها تعبر عن وجهة نظركم، علما بأن البيانات التي سيتم جمعها ستعامل بكل سرية ولن نستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، شاكرين حسن تعاونكم معنا....

المحور الأول : البيانات الشخصية: الرجاء وضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

الجنس : ذكر أنثى

السن : أقل من 30 سنة من 30 الى 39 سنة من 40 إلى 49 سنة من 50 سنة فأكثر

المستوى التعليمي : أقل من ثانوي لسانس ماستر دكتوراه

الخبرة في المؤسسة : أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات من 11 إلى 16 سنة أكثر من 16 سنة

المستوى الوظيفي : الإداريين بجميع الرتب الأطباء المختصين الأطباء العامين الأساتذة الاستشفائيون

المرضين بجميع الرتب

البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة : الرجاء وضع العلامة (X) في الخانة المناسبة والتي توافق رأيك.

المحور الثاني : التفكير الابداعي ويقصد به: " توليد أو إنتاج الأفكار الجديدة أو إيجاد الحلول الجديدة للتحديات "

رقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
01	أمتلك القدرة على إنجاز أعمال بأسلوب جديد					
02	أبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل					
03	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل					
04	أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وأمتلك الحجج والقدرة على الإقناع					
05	أقدم اقتراحات وأفكار جديدة تتعلق بطرق وأساليب العمل بكل حرية					
06	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة					
07	أمتلك القدرة على توضيح المواقف الخاصة بالعمل وشرحها شرحا دقيقا					
08	لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة تناسب موقفا معينا					
09	أستفيد من الانتقادات التي توجه إلي في العمل					
10	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للإستفادة منه					
11	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل بتلقائية وسهولة					
12	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة					
13	لدي القدرة على التوقع بحدوث مشاكل في العمل					
14	أتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها					
15	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها					
16	أمتلك القدرة على تحليل المشكل والوقوف على أهم الأسباب					
17	أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح					
18	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال					
19	لدي القدرة على الدفاع عن أفكارى بالحجة والبرهان					

الملاحق

					أقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب	20
					لا أتنازل عن أهدي و أصر على تحقيقها	21
					أمتلك الدافع في تحقيق النجاح والدرجات العليا	22
					أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه	23
					أركز على مهام عملي أكثر من أي شخص آخر	24

المحور الثالث : الأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها ، ويعني النتائج التي يحققها الفرد في المنظمة " .

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
01	تمثل وظيفتي في المؤسسة شيئا هاما بالنسبة لي					
02	أتصرف بحرية في أداء عملي					
03	لا أغيب عن عملي إلا للضرورة القصوى					
04	أشعر بأن الوقت يمر بسرعة بسبب المتعة في العمل					
05	ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال					
06	تقوم إدارة المستشفى بتشجيع التعاون بين العاملين على مختلف المستويات بغية تحقيق أداء الفعال					
07	أشعر بالمسؤولية اتجاه عملي					
08	تتاح لكافة العاملين في المؤسسة فرص كثيرة من خلال التدريب لتحسين أدائهم					
09	أستطيع مواجهة الصعوبات في عملي					
10	حصولي على الحوافز والتقدير يجعلني أبذل جهدا أكبر في عملي					
11	ألتزم بعبادات وقيم التنظيم (اللباس الخاص بالعمل)					
12	تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة					
13	قدراتي العملية تساعدني على أداء مهامي					
14	لدي القدرة على الإبداع وتطوير العمل					

شكرا على تعاونكم

الملحق رقم (2) قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين

الرقم	الاسم	مكان العمل
01	د حجاج عبد الرؤوف	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة
02	أ. أسماء يوسف	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة
03	د مناصرة رشيد	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة
04	أ. قداش سمية	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة
05	أ. تيشات سلوى	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة
06	أ. بن تفات	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة
07	أ. قوجيل محمد	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة

الملحق رقم (3) : نتائج اختبار الثبات الكلي

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	38

المصدر : من مخرجات برنامج spss

الملحق رقم (4) : نتائج اختبار ثبات قيم التفكير الابداعي

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	24

المصدر : من مخرجات برنامج spss

الملحق رقم (5) : نتائج اختبار ثبات قيم أداء العاملين

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	14

المصدر : من مخرجات برنامج spss

الملحق رقم (6) : توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب الجنس

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	47	31,3	31,3	31,3
	أنثى	103	68,7	68,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

المصدر : من مخرجات برنامج spss

الملحق رقم (7) : توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب السن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 30 من أقل	67	44,7	44,7	44,7
	سنة 39 إلى سنة 30 من	61	40,7	40,7	85,3
	سنة 49 إلى 40 من	21	14,0	14,0	99,3
	فأكثر سنة 50 من	1	,7	,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

المصدر : من مخرجات برنامج spss

الملحق رقم (8) : توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	فأقل ثانوي	44	29,3	29,3	29,3
	لسانس	81	54,0	54,0	83,3
	مهندس او ماستر	17	11,3	11,3	94,7
	دكتوراه	7	4,7	4,7	99,3
	5,00	1	,7	,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

المصدر : من مخرجات برنامج spss

الملحق رقم (9) : توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنوات 5 من أقل	61	40,7	40,7	40,7
سنوات 10 إلى 5 من	55	36,7	36,7	77,3
سنة 16 إلى 11 من	17	11,3	11,3	88,7
سنة 16 من أكثر	17	11,3	11,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

المصدر : من مخرجات برنامج spss

الملحق رقم (10) : توزيع مبحوثي عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid الرتب بجميع الاداريين	51	34,0	34,0	34,0
المختصين الطباء	17	11,3	11,3	45,3
العامين الأطباء	6	4,0	4,0	49,3
الإستشفائيون الساتذة	10	6,7	6,7	56,0
الرتب بجميع المرضين	66	44,0	44,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

المصدر : من مخرجات برنامج spss

الملحق رقم (11): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالتفكير الإبداعي

و أداء العاملين

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
جديد بأسلوب أعمال إنجاز على القدرة أمتلك	150	1,00	5,00	4,1200	,79360
العمل مشكلات حل في الآخرون يفعله ما تكرر عن أبتعد	150	1,00	5,00	3,8467	,94646
العمل إنجاز في المتبعة الإجراءات تكرر من بالملل أشعر	150	1,00	5,00	3,8133	1,13153
على والقدرة الحجة وأمتلك والحوار النقاش في بالمهارة أتمتع الإقناع	150	1,00	5,00	4,0000	,81100
بكل العمل وأساليب بطرق تتعلق جديدة وأفكار اقتراحات أقدم حرية	150	1,00	5,00	3,8000	1,13516
قصيرة زمنية فترة خلال فكرة من أكثر تقديم على القدرة لدي	150	1,00	5,00	3,5867	,99115
وشرحها بالعمل الخاصة المواقف توضيح على القدرة أمتلك دقيقا شرحا	150	1,00	5,00	3,7600	1,00121
في صياغتها أو بطلاقة أفكار عن التعبير على القدرة لدي معينا موقفا تناسب مفيدة كلمات	150	1,00	5,00	3,8600	,96259
العمل في إلي توجه التي الانتقادات من أتمتفيد	150	1,00	5,00	3,9067	,93656
منه للاستفادة لرأي المخالف الرأي معرفة على أحرص	150	1,00	5,00	4,1333	,79989
بتلقائية العمل لتطوير جديدة أفكار تقديم على القدرة لدي وسهولة	150	1,00	5,00	3,8333	,92987
فترة كل العمل أساليب في تغييرات إحداه على أحرص	150	2,00	5,00	3,7933	,89215
العمل في مشاكل بحدوث التوقع على القدرة لدي	150	1,00	5,00	3,5600	,94464
حدوثها قبل العمل بمشكلات أتنبأ	150	1,00	5,00	3,2933	,98680
حدوثها يمكن التي العمل مشكلات لمواجهة أخطط	150	1,00	5,00	3,6133	,94682
الأسباب أهم على والوقوف المشكل تحليل على القدرة أمتلك	150	1,00	5,00	3,8800	,84281
النجاح تسبق التي التجربة باعتباره الفشل أتعيل	150	1,00	5,00	4,0467	,93648
أعمال من به أقوم ما مسؤولة أتحمل	150	1,00	5,00	4,4133	,69694
والبرهان بالحجة أفكار عن الدفاع على القدرة لدي	150	1,00	5,00	4,2667	,85661
رحب بصدر الآخرين إنتقادات أتعيل	150	1,00	5,00	3,8933	1,01099
تحقيقها على أصر و أهدفي عن أتنازل لا	150	1,00	5,00	4,1467	,89282
العليا والدرجات النجاح تحقيق في الدافع أمتلك	150	1,00	5,00	4,0600	,92852
بتنفيذه البدء قبل العمل تفاصيل أحدد	150	1,00	5,00	4,0600	,89914
آخر شخص أي من أكثر عملي مهام على أركز	150	1,00	5,00	4,1733	,89553
لي بالنسبة هاما شيئا المؤسسة في وظيفتي تمتل	150	1,00	5,00	4,2333	,67968
عملي أداء في بحرية أتعرف	150	1,00	5,00	4,0267	1,00966
القصوى للضرورة إلا عملي عن أغيب لا	150	1,00	5,00	4,2733	,83463
العمل في المتعة بسبب بسرة يمر الوقت بأن أشعر	150	1,00	5,00	3,2733	1,23645
الفعال الأداء على وتساعد جيدة الحالية العمل ظروف	150	1,00	5,00	2,9800	1,09587
على العاملين بين التعاون بتشجيع المستشفي إدارة تقوم	150	1,00	5,00	2,4867	1,18569
الفعال أداء تحقيق بغية المستويات مختلف	150	1,00	5,00	4,0867	,79374
عملي اتجاه بالمسؤولية أشعر	150	1,00	5,00	4,0867	,79374
خلال من كثيرة فرص المؤسسة في العاملين لكافة تتاح	150	1,00	5,00	2,5200	1,29387
أدائهم لتحسين التدريب	150	1,00	5,00	2,5200	1,29387
عملي في الصعوبات مواجهة أستطيع	150	1,00	5,00	3,7200	,87562
في أكبر جهدا أبذل يجعلني والتقدير الحوافز على حصولي عملي	150	1,00	5,00	3,5200	1,15113
(بالعمل الخاص اللباس) التنظيم وقيم بعدادات ألتزم	150	1,00	5,00	3,8600	1,10539
الوظيفة بمتطلبات الكاملة المعرفة لدي تتوفر	150	1,00	5,00	3,8067	,99459
مهامي أداء على تساعدني العملية قدراتي	150	2,00	5,00	4,1000	,65282

العمل وتطوير الإبداع على القدرة لدي	150	1,00	5,00	3,8267	,92502
Valid N (listwise)	150				

المصدر : من مخرجات برنامج SPS

الملحق رقم (12): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بأبعاد التفكير

الإبداعي وأداء العاملين

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a	150	2,25	5,00	3,9450	,53866
b	150	2,00	5,00	3,7517	,70145
C	150	2,25	5,00	3,9167	,54161
d	150	2,00	5,00	3,5867	,64700
e	150	1,75	5,00	4,1550	,62031
f	150	1,00	5,00	4,1100	,75166
X	150	2,83	4,79	3,9108	,44275
Y	150	2,57	4,86	3,6224	,50381
Valid N (listwise)	150				

المصدر : من مخرجات برنامج SPSS

الملحق رقم (13) : نتائج اختبار k s à 1 èchantillon لمعرفة طبيعة التوزيع

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y
N		150	150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,9108	3,6224
	Std. Deviation	,44275	,50381
Most Extreme Differences	Absolute	,056	,081
	Positive	,056	,081
	Negative	-,055	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,689	,989
Asymp. Sig. (2-tailed)		,729	,282

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

المصدر : من مخرجات برنامج spss

الملحق رقم (14) : الارتباط الخطي لخط الانحدار لبعده الأصالة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,277 ^a	,077	,071	,48571

a. Predictors: (Constant), a

الملحق رقم (15) : الارتباط الخطي لخط الانحدار لبعده الطلاقة الفكرية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,315 ^a	,099	,093	,47975

a. Predictors: (Constant), b

الملحق رقم (16) : الارتباط الخطي لخط الانحدار لبعده المرونة الذهنية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,463 ^a	,215	,209	,44800

a. Predictors: (Constant), C

الملحق رقم (17) : الارتباط الخطي لخط الانحدار لبعده الحساسية للمشكلات

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,289 ^a	,083	,077	,48400

a. Predictors: (Constant), d

الملحق رقم (18) : الارتباط الخطي لخط الانحدار لبعده قبول المخاطرة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,307 ^a	,095	,088	,48103

a. Predictors: (Constant), e

الملحق رقم (19) : الارتباط الخطي لخط الانحدار لبعده الاحتفاظ بالاتجاه

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,215 ^a	,046	,040	,49370

a. Predictors: (Constant), f

الملحق رقم (20) : الارتباط الخطي لخط الانحدار الأبعاد التفكير الابداعي

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,437 ^a	,191	,185	,45476

a. Predictors: (Constant), X

الملحق رقم (21) : وصف العين حسب الجنس

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X	ذكر	47	3,9087	,45550	,06644
	أنثى	103	3,9118	,43907	,04326
Y	ذكر	47	3,5365	,54007	,07878
	أنثى	103	3,6616	,48403	,04769

الملحق رقم (22) : نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات أداء العاملين حسب السن

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X	Between Groups	,636	3	,212	1,084	,358
	Within Groups	28,572	146	,196		
	Total	29,208	149			
Y	Between Groups	1,804	3	,601	2,437	,067
	Within Groups	36,016	146	,247		
	Total	37,820	149			

المصدر : من مخرجات برنامج spss

الملحق رقم (23) : نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات أداء العاملين حسب المستوى التعليمي

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X	Between Groups	1,214	3	,405	2,110	,102
	Within Groups	27,995	146	,192		
	Total	29,208	149			
Y	Between Groups	1,766	3	,589	2,385	,072
	Within Groups	36,053	146	,247		
	Total	37,820	149			

المصدر : من مخرجات برنامج spss

الملحق رقم (24) : نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات أداء العاملين حسب الخبرة

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X	Between Groups	,294	4	,073	,368	,831
	Within Groups	28,915	145	,199		
	Total	29,208	149			
Y	Between Groups	1,989	4	,497	2,012	,096
	Within Groups	35,831	145	,247		
	Total	37,820	149			

المصدر : من مخرجات برنامج spss

الملحق رقم (25) : نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لفروقات أداء العاملين المستوى الوظيفي

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X	Between Groups	1,214	3	,405	2,110	,102
	Within Groups	27,995	146	,192		
	Total	29,208	149			
Y	Between Groups	1,766	3	,589	2,385	,072
	Within Groups	36,053	146	,247		
	Total	37,820	149			

الفهرس

الصفحة	العنوان
I	الإهداء
II	الشكر
III	الملخص
IV	قائمة المحتويات
V	قائمة الجداول
VI	قائمة الأشكال
VII	قائمة الملاحق
ب	المقدمة
الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية حول تفكير الإبداعي وأداء العاملين	
02	تمهيد
03	المبحث الأول : أدبيات النظرية حول التفكير الإبداعي وأداء العاملين
03	المطلب الأول : الإطار المفاهيمي للتفكير الإبداعي
03	الفرع الأول : مدخل للتفكير الإبداعي
04	الفرع الثاني : خصائص التفكير الإبداعي
04	الفرع الثالث : أبعاد التفكير الإبداعي
05	المطلب الثاني : أداء العاملين
06	الفرع الأول : مفهوم الأداء
07	الفرع الثاني : محددات الأداء
07	الفرع الثالث : أساسيات حول أداء العاملين
08	أولا : مفهوم أداء العاملين
09	ثانيا: معايير أداء العاملين
09	الفرع الرابع : طرق و أهمية تقييم أداء العاملين
09	أولا: أهمية أداء العاملين
10	ثانيا : تقييم أداء العاملين
10	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
10	المطلب الأول: الدراسات السابقة
13	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

14	المطلب الثالث : مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
14	أولا : أوجه الشبه
14	ثانيا : أوجه الاختلاف
15	المطلب الرابع : مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
16	خلاصة الفصل :
18	تمهيد
19	المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستعملة
19	المطلب الأول : الطريقة المتبعة في الدراسة
19	الفرع الأول : مجتمع وعينة الدراسة
19	أولا : مجتمع الدراسة
19	ثانيا : عينة الدراسة
20	ثالثا : متغيرات الدراسة
20	الفرع الثاني : خصائص عينة الدراسة
22	المطلب الثاني : بيانات الدراسة وأدوات جمعها
23	الفرع الأول : بيانات الدراسة
23	الفرع الثاني : أدوات جمع البيانات
23	أولا : أداة الدراسة
23	ثانيا : محتوى الاستبيان
25	ثالثا : صدق وثبات الاستبيان
25	الفرع الثالث : منهج البحث والأساليب الإحصائية المستخدمة
25	أولا : منهج البحث
25	ثانيا : الأساليب الإحصائية المستخدمة
26	المبحث الثاني : نتائج الدراسة الميدانية عرضها، تحليلها وتفسيرها
26	المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة الميدانية
26	الفرع الأول : النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الأولى والثانية
26	أولا : نتائج اختبار الفرضية الأولى
30	ثانيا : نتائج اختبار الفرضية الثانية

31	الفرع الثاني : النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الثالثة والرابعة
31	أولا : نتائج اختبار الفرضية الثالثة
31	ثانيا : نتائج اختبار الفرضية الرابعة
41	المطلب الثاني : تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية
41	الفرع الأول : النتائج المتعلقة بالخصائص الشخصية لعينة الدراسة
41	الفرع الثاني : تحليل وتفسير نتائج الفرضيات
43	أولا : تحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى الخاصة بآراء أفراد عينة الدراسة حول التفكير الإبداعي وأداء العاملين
44	ثانيا : تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية الخاصة بآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين في المؤسسة الدراسة
44	ثالثا : تحليل وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة والرابعة والفرضية الرئيسية
44	رابعا : تحليل وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة
45	خلاصة الفصل :
47	الخاتمة
52	قائمة المراجع
65	الملاحق
70	الفهرس

