

The impact of administrative creativity on raising the job performance of administrative leaders in government institutions in the Sultanate of Oman

Mohamed Mihdar Abdul muthaliff

Ibrahim Fahad Sulaiman

Faculty of Leadership and Management || USIM || Malaysia

Muslem Salim Mohammed ALharrasi

Ministry of Education || Sultanat of Oman

Abstract: The study discussed the impact of administrative creativity to raise the job performance of administrative leaders in Al-Dakhliyah governorate in the Sultanate of Oman. The problem arose in the need to raise the job performance of administrative leaders, and to address the factors that led to it (originality and intellectual fluency), as it aimed to measure the extent of the impact of administrative creativity on the job performance of administrative leaders in government institutions in Al-Dakhliyah Governorate in the Sultanate of Oman. The study utilized the quantitative descriptive approach to achieve its goals and using the theory of creativity (Hang & Aiken, 1970) to reach the best expectation of job performance in return for provided incentives and promotions, qualification and training. A questionnaire was constructed for data collection, where it was built from (27) phrase, and a stratified sample of 280 respondents was obtained. The data were processed using multiple regression analysis, and the results have reached a direct impact of administrative creativity rate of (64.2%) among the administrative leader on job performance, and the most important recommendations were: to conduct similar studies on other governorates that may face same challenges in job performance.

Keywords: administrative creativity, job performance, government institutions.

أثر الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان

محمد محضار عبد المطلب

إبراهيم فهد سليمان

كلية القيادة والإدارة || جامعة العلوم الإسلامية الماليزية || ماليزيا

مسلم بن سالم بن محمد الحراصي

وزارة التربية والتعليم || سلطنة عُمان

المخلص: ناقشت هذه الدراسة الكمية مدى تأثير الإبداع الإداري لرفع الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان. برزت المشكلة في الحاجة إلى رفع الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين، ومعالجة العوامل التي أدت إلى ذلك وهي (الأصالة والطلاقة الفكرية)، حيث هدفت إلى قياس مدى تأثير الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الكمي لتحقيق أهدافها، واستخدمت نظرية الإبداع (Hang & Aiken, 1970): للوصول إلى أفضل توقع للأداء الوظيفي مقابل ما يقدم من حوافز وترقيات، وتأهيل وتدريب، واتباع

الأساليب القيادية الناجحة، والاستبانة كأداة حيث تم بناءها من (27) عبارة لجمع البيانات، وأخذت عينة طبقية بسيطة من (280) فرداً، تمت معالجة البيانات باستخدام تحليل الانحدار المتعدد، وبينت النتائج وجود تأثير مباشر للإبداع الإداري لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية على الأداء الوظيفي بنسبة (41.2%)، ومن أهم توصياتها هو تنفيذ دراسات مشابهة على محافظات أخرى والتي ربما تعاني من بعض التحديات في الأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري. الأداء الوظيفي. المؤسسات الحكومية.

المقدمة.

تواجه المؤسسات الحكومية تحديات عديدة، ومختلفة والتي قد تؤثر على تحقيق أهدافها ورفع أداؤها أداء العاملين فيها بمختلف المسميات الوظيفية، وبهذا توجهت وزارة الخدمة المدنية بسلطنة عُمان نحو وضع الخطط الخاصة والعامّة بهدف التطوير والتحسين، ورفع الأداء الوظيفي، بما يضمن جودة العمل والمخرجات، ويحقق الطموحات التي تقدم للمواطنين (وزارة الخدمة المدنية، 2012)، وذلك استجابة للتقارير والتوصيات التي صدرت من الدراسات السابقة والمؤسسات ذات العلاقة، والتي تشير إلى أن متطلبات العصر هي الدافع نحو تطوير الأداء الحكومي، وأشار كل من (التويجري، 2016؛ وبدوي وعاشور، 2018) أن الإبداع الإداري يدخل ضمن العوامل المهمة التي ينبغي الاهتمام بها لما له من دور في تطوير مستوى الأداء الوظيفي لديها، وحل كثير من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الحكومية.

وأضاف (التويجري، 2016؛ وهيبة، 2014) أن الإبداع الإداري سوف يحدث أثراً على الأداء الوظيفي لدى القيادات الإدارية، وبذلك سوف ينعكس ذلك التغيير على بقية الموظفين، وبناءً على ذلك يمكن للمؤسسة أن تحقق الأداء المتميز وتطور من إمكاناتها، وتعمل على تقديم الجديد، والخروج عن المألوف، وتجعل المؤسسة واجهة أداء يشار إليها بالبنان، ولقد تبنت هذه الدراسة البحث في بعض الجوانب المتعلقة بالأداء الوظيفي وهي: (جودة وكمية الإنتاج، سرعة وكفاءة الإنجاز، الالتزام الوظيفي).

مشكلة الدراسة:

يُعد الأداء الوظيفي والاهتمام به وبالعوامل التي يحويها أحد متطلبات العصر الحديث لما يمثله من أثر بارز في إحداث النقلة النوعية والتغيير نحو تطوير العاملين والمؤسسات، الأمر الذي يؤكد حاجة المسؤولين والقادة الإداريين للاهتمام به، حيث كشف المؤتمر العالمي "إثراء الأداء" والتي نفذته وزارة الخدمة المدنية بسلطنة عُمان، عن ضرورة تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للكوادر البشرية وللمؤسسات الحكومية، وذلك بسبب النتائج والتحديات التي تواجهها، وجعل روح المبادرة والابتكار، والإبداع ضمن أولوياتها بما يساهم في استدامة الأداء واستمراره، وبما يحقق العائد الإيجابي نحو تحقيق الأهداف ومستوى الخدمات المقدمة (عراي، 2018).

كما حظي الأداء الوظيفي باهتمام الدراسات العلمية حول مدى تأثير الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي، حيث أشارت دراسة الطلاع (2014) إلى أن ممارسة الإبداع الإداري بالمستوى المتوسط، كما أكد عدة باحثين (التويجري، 2016؛ عطوات، 2016) أن للإبداع الإداري أثراً على الأداء الوظيفي، ويساهم بدرجة عالية في تطويره، وأوصت بضرورة الاهتمام به وتنفيذ دراسات في ذلك المجال، ومن هذا المنطلق أخذت الدراسة البحث في أثر الإبداع الإداري لرفع الأداء الوظيفي، ومن خلال ما تمت الإشارة إليه أعلاه في الدراسات البحثية، والتقارير الواردة من الجهات المعنية والتي أشارت الحاجة إلى الاهتمام بالأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية.

أسئلة الدراسة:

بناء على ما سبق؛ تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:
ما تأثير الإبداع الإداري لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان على الأداء الوظيفي؟

وينبثق من السؤال الرئيس سؤالان فرعيان هما:

1- يوجد تأثير للأصالة لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان على الأداء الوظيفي.

2- يوجد تأثير لطلاقة الفكرية لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان على الأداء الوظيفي.

فرضيات الدراسة:

تتمثل الفرضية الرئيسية للدراسة بالآتي:

يوجد تأثير للإبداع الإداري لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عمان على الأداء الوظيفي.

وينبثق من الفرضية الرئيسية فرضيتين فرعيتين تتمثل في:

1- يوجد تأثير للأصالة لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان على الأداء الوظيفي.

2- يوجد تأثير لطلاقة الفكرية لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان على الأداء الوظيفي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

توضيح مدى تأثير الإبداع الإداري لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان على الأداء الوظيفي.

وينبثق من الهدف الرئيسي هدفين فرعيين تتمثل في:

1- دراسة مدى تأثير الأصالة لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان على الأداء الوظيفي.

2- دراسة مدى تأثير الطلاقة الفكرية لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان على الأداء الوظيفي.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة الحالية من حاجة المؤسسات الحكومية لتطوير الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين بما يتناسب مع التطور والتقدم التكنولوجي السريع، وهذا ما كشفت عنه التقارير والدراسات السابقة، ويأتي اختيار المؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية كنموذج لدراسة الحاجة إلى تطوير ورفع الأداء الوظيفي، وبذلك كان لابد لنا أن نبحث في أهم الجوانب التي سوف نعينها على رفع ذلك المستوى، مثلاً لإبداع الإداري بما يحقق أعلى المستويات

للأداء الوظيفي، ويمكن توضيح تلك الأهمية في جزأين، الأول: الأهمية النظرية لدراسة، والثاني: الأهمية العملية، وهي على النحو الآتي:

أولاً- الأهمية النظرية:

تكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة من كونها تبحث في تأثير الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية، وتأتي أهمية الدراسة في البحث عن العلاقة بين متغيرات الدراسة من خلال نظرية (الإبداع)، ويعد الأداء الوظيفي أحد أهم الركائز التي تقوم عليها المؤسسات، كذلك أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي يعطي الموضوع أهمية كبيرة في ظل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية المستمرة التي يشهدها القطاع الحكومي، كذلك غرس ثقافة الإبداع الإداري لدى الإدارات العمانية، والارتقاء بأدائهم حتى يكونوا داعمين للتطوير، ومصدر إشعاع مؤثر داخل المؤسسات الحكومية.

ثانياً- الأهمية العملية:

تأتي الأهمية العملية في هذه الدراسة من خلال كونها تدرس أحد المواضيع المهمة وهو الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية، وهو أحد المواضيع المهمة التي تشغل ويمكن تلخيص الأهمية العملية في توفير الحلول والإجراءات المناسبة لسد الثغرات، ومعالجة التحديات التي تعاني منها القيادات الإدارية في المؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية في مجال الأداء الوظيفي، كذلك الكشف عن أهم الحلول المناسبة لتطوير ممارسات الإبداع الإداري في بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية من خلال (أصالة الأفكار، والطلاقة الفكرية)، وأخيراً رفع إنتاج المؤسسة بشكل عام، وعلى الأفراد بشكل خاص.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تتمثل في دراسة تأثير المناخ التنظيمي في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين وسوف تتضمن الدراسة في خمسة فصول.
- الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على المؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية بسلطنة عُمان.
- الحدود الزمانية: تتمثل في فترة جمع عينة الدراسة من 2017 إلى 2020م.

منهج الدراسة.

كون الدراسة الحالية تبحث مدى تأثير الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للقادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية، فإنها اعتمد على المنهج الوصفي الكمي للحصول على وصف الظاهرة بصورة دقيقة، ولقد اتفق كثير من الباحثين على أن المنهج الوصفي يصف، ويحلل، ويلاحظ، ويحلل الأحداث ومدى تأثيرها على الواقع، علاوة على ذلك ينظم المعلومات ويصنفها ويعبر عنها بطريقة كمية وكيفية، بحيث يصل بالباحث إلى فهم العلاقات الظاهرة مع غيرها من الظواهر، من حيث وجودها وطبيعتها، دون تدخل الباحث فيها (حسن، 2016).

ويتمثل المجتمع الذي طبقت عليه الدراسة في المؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية، حيث بلغ عدد المجتمع الكلي (770) فرد، ومعرفة المجتمع مهم جداً لصدق تعميم النتائج التي يحصل عليها الباحث، ولضمان تمثيل العينة لمجتمع الدراسة، لأن ذلك شرط لا بد منه (حسن، 2016)، وتمثلت عينة الدراسة بـ(280) فرد من القادة الإداريين مثل: رؤساء الأقسام ونواب مديري الدوائر ومديري الدوائر ومساعد مديري العموم ومديري العموم ومديري المدارس ومساعدتهم في المؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية، فقد تم اختيار العينة بالطريقة الطباقية

البسيطة، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة حيث تم بناءها من (27) عبارة لجمع البيانات، واستخدمت الدراسة عدة أساليب احصائية أهمها تحليل الانحدار المتعدد.

نظرية الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على نظرية الإبداع والتي تعد إحدى النظريات المهمة في تحقيق الأداء المتميز، نتيجة الجهد الذي يبذله الموظف وما يتوقع أن يحصل عليه من حافز يحقق له طموحاته، ويكافئ الجهد الذي بذله، وتُمثل أحد النظريات التي عالجت موضوع الإبداع الإداري مؤسسها هانج وأيكون (Hang & Aiken) نقلاً عن دراسة الرشيدي (2016) والتي تعد من أكثر النظريات شمولية، حيث تناولت المراحل المختلفة لعملية الإبداع والعوامل التي تؤثر فيه، وفسرت الإبداع على أنه تغير حاصل في المنظمة وبرامجها تتمثل في إضافة خدمات جديدة إبداعية لم تكن موجودة في السابق، كذلك تزويد العاملين بالمهارات الجديدة والقدرات، وبذلك يتحقق ذلك من خلال تزويد القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية ببعض المهارات والإمكانات والسمات التي يحتاجونها بشكل مستمر ومتجدد، وحددت النظرية المراحل المتعددة للإبداع كما يلي: أولاً مرحلة التقييم: تقييم النظام الحالي في المؤسسة ومدى تحقيقه لأهدافه التي وضع من أجلها، وهذا ما جاء به (March & Simon)، وتحديد النقاط التي تحتاج إلى تحسين وتطوير، ثانياً: مرحلة الإعداد: مرحلة مهمة جداً وتتمثل في تزويد وحصول الموظف على المهارات الوظيفية المطلوبة لإنجاز مهامه والتي يحصل عليها بالتأهيل والتدريب، وكذلك تقديم الدعم المالي لتهيئة بيئة العمل وتحفيز الموظف على الأداء الوظيفي المتميز، ثالثاً: مرحلة التطبيق: المرحلة الحاسمة التي تتمثل في البدء بتكملة الإبداع والمراحل السابقة، والاستمرارية من خلال التنفيذ والتطبيق العملي واحتمالية ظهور المقاومة وخصوصاً من الأفراد الذين يعارضون الفكر الإبداعي، حيث يتم خلال هذه المرحلة (تطبيق مهارات الإبداع الإداري في المؤسسة وينتج عنه تحسين في مستوى الأداء).

الأداء الوظيفي

يعبر الأداء الوظيفي عن الجهود التي يبذلها العاملون - كلٌّ في مجال تخصصهم - بما يحقق أهداف ومضامين المؤسسة التي يعملون فيها، ويتوقف ذلك على الإمكانيات المتاحة والتجهيزات ومدى توفر الأجهزة والأدوات الحديثة اللازمة لتحقيق الإنجاز، كما يتوقف كذلك على تأهيل الموظفين والمؤهلات العلمية التي يحملونها، والخبرات التي اكتسبوها، ومدى ممارسة العمل بشكل صحيح تحت إشراف كوادرو وهيئات مؤهلة ومحترفة، وهذا ما سوف يساعد على تحقيق أهدافها بكفاءة عالية (السلامي، 2017).

مفهوم الأداء الوظيفي:

مفهوم الأداء الوظيفي هو من المفاهيم التي نالت حظاً وافراً من الاهتمام في الدراسات الإدارية، ومن قبل دراسات الموارد البشرية بشكل خاص، نتيجة أهمية ذلك المفهوم على مستوى المنظمات والأفراد، ولتعدد المؤثرات التي تؤثر على الأداء الوظيفي، وغالباً يربط معظم الباحثين مفهوم الأداء بالأداء الذي يقوم به المورد البشرية أو الأداء الوظيفي للموظف، وذلك لأن أداء الموارد البشرية يسهم بشكل رئيسي في تحديد الأداء الكلي والآلية للمنظمة، لذلك لا بد لنا أن نسلط الضوء على أهم التعريفات في هذا المجال (Noone, 2017).

وقد عرف الأداء الوظيفي بأنه قيام الفرد بالمهام المختلفة اللازمة لأداء عمله من خلال بذل جهد ذي نوعية معينة ووفق نمط معين، وهو ما يتيح تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات مواصفات محددة بأقل جهد ووقت، ويمكن لنا أن نميز ثلاث طرق لقياس الأداء، هي: كمية الجهد المبذول، ونوعية ذلك الجهد، ونمط الأداء (صليحه، 2010).

كما عرف أيضًا بأنه محصلة تفاعل ثلاثة مكونات رئيسية هي الدافعية، وقدرة الفرد على أداء عمله، ومناخ العمل (الحداد، 2016)، كما يتمثل بمحصلة تفاعل السلوك مع الإنجاز، والذي يؤدي إلى تحقيق نتائج محددة تقود إلى الأهداف التنظيمية المطلوبة (عفانة، 2018). كذلك قدرة المؤسسة على تحويل المدخلات إلى مخرجات وتحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة للوصول إليها عن طريق العاملين (السلامي، 2017).

وبهذا ومن خلال الاطلاع على المفاهيم المتعددة، نستنتج أن مفهوم الأداء الوظيفي يكاد أن يكون متقاربًا لدى الجميع ويحقق نفس المضمون، وأن الأداء الوظيفي يمثل وسيلة مهمة لتحقيق الأهداف ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتباره هدفًا مستقلًا، وبذلك يمكن تعريف الأداء الوظيفي بأنه المهارات والقدرات التي يوظفها الأفراد داخل المؤسسة؛ لتحقيق الأهداف المطلوبة، وفق الإمكانيات المتاحة والأنظمة واللوائح المحددة للعمل.

عناصر الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء الوظيفي من عدة عناصر رئيسية والتي يمكن من خلالها تحقيق الأداء الوظيفي، ويمكن حصر تلك العناصر حسب الدراسات والبحوث التي قدمت من قبل الباحثين، حيث إنه لا يمكن قياس الأداء الوظيفي إلا بتحقيق تلك العوامل المهمة، ولصعوبة تحديد تلك العوامل يظهر لنا اختلاف الباحثين في الاتفاق عليها ولكن يبقى أن جميعها تؤدي إلى تحقيق أهداف موحدة. فقد صنفها عدد من الباحثين (الحداد، 2016؛ والبشير، 2017؛ وحبیب وغالي، 2018) في أربعة عوامل تتمثل في المعرفة بمتطلبات الوظيفة؛ وتتمثل في مجموعة المعارف والمعلومات والمهارات الفنية والمهنية التي يمتلكها الموظف، والمعرفة الشاملة حول الوظيفة والوظائف الأخرى المرتبطة بها، ونوعية العمل؛ وتشمل إدراك الموظف لعمله وما يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وقيم واتجاهات والقدرة على التنظيم والقيام بالعمل وتنفيذه دون الوقوع في الأخطاء، وكذلك كمية العمل المنجز: مقدار العمل الذي ينجزه الموظف تحت الظروف العادية ومقدار سرعة هذا الإنجاز، وأيضاً المثابرة والثوق: وتتمثل في مقدار تفاني الموظف في أداء مهامه الوظيفية وبذل الجهد وتحمل المسؤولية والجدية في تحقيق أهداف العمل في الوقت المحدد وبما يحقق إنجازاً متميزاً، ومقدار حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المسؤولين.

كما أوجزها فاضل (2017) في دراسته الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي، بأنها مزيج الجهد الذي يبذله الفرد في تحقيق مهامه الوظيفية، وما يتمتع به من معلومات، ومهارات، وخبرات، كذلك إدراكه لما يقوم به في المؤسسة التي يعمل بها.

ويتضح أنها تدور حول نفس العناصر ونفس الأهداف الخاصة به ولكن قد تختلف الصياغة بين الباحثين، وعرجت إليها المالكية (2018) في دراستها بعنوان الأنماط القيادية لقائدات المدارس وعلاقتها بالأداء الوظيفي في أربعة عوامل وهي كفايات الموظف: المتمثلة في ما لدى الموظف من مهارات ومعارف وإمكانات وقدرات تعينه على تنفيذ مهامه الوظيفية، ومتطلبات الوظيفة: تتمثل في المهام والأدوار التي تتطلبها الوظيفة لإنجازها بكل إتقان، كذلك بيئة التنظيم: وتتمثل في البيئة الداخلية والخارجية للعمل، ومحددات معايير الأداء الوظيفي وهي المعايير التي تحدد إنجاز مهام العمل، كذلك تطرق إليها نحافظ (2017) بأنها تتمثل في كفايات الموظف وتتمثل في ما لديه من معارف ومهارات واتجاهات، كذلك متطلبات العمل من مسؤوليات ومهام وأدوار، وخبرات تتطلبها الوظيفة، وأخيراً بيئة التنظيم الداخلية والخارجية والتي تؤثر على الأداء، وبطبيعة الحال فإن تلك الأبعاد تعكس أداء العاملين، ومدى تحقيقهم للمهام الوظيفية، بينما إذا لم تكن هناك عوامل محددة لقياس الأداء الوظيفي للأفراد، سوف يؤدي بهم إلى تداخل التعليمات، والأوامر، والمهام الوظيفية، وإشغال مناخ سلبي يعيق تحقيق الغايات المطلوبة (براونز، 2013).

ويتخذ تحديد مستوى أداء العاملين أساساً لتحديد الأهداف التي تحققت في المؤسسة، وقد يتعرف هذا التقييم على عجز بعض الأفراد عن النهوض بواجبات ووظائفهم، الأمر الذي يفرض على المؤسسة نقلهم إلى وظائف أكثر اتفاقاً مع قدراتهم أو اتجاهاتهم الحقيقية، وبذلك نجد أنه من المهم وضع سياسة تقييم أداء العاملين بما يتناسب مع المؤسسة نفسها واحتياجات العاملين بها وبما يتناسب مع مهامهم الوظيفية، وهذا ما سوف يحقق مبدأ معرفة قدرات كل موظف داخل المؤسسة، وتصبح المؤسسة مجهزة بكافة المهارات اللازمة، وضمان عدم فشلها (ماضي، 2015).

ويتضح مما سبق اتفاق الباحثين على ضرورة قياس الأداء للموظفين والعمل على تطويره، ولكن لم يتفقوا على المعايير المحددة والمناسبة لذلك، ومن خلال البحوث والدراسات التي عرضت، يمكن إجمال العناصر التي تحدد وتقيس الأداء الوظيفي، والتي تتناسب مع المؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلسلة عُمان، هي:

- جودة وكمية الأداء المنجز: وذلك إدراكاً لأهمية استغلال الوقت والجهد والإمكانات الفردية من المعارف والمهارات في تنفيذ المهام الوظيفية بكل جودة وإتقان والتي تتمثل في مقدار ما ينجز من عمل داخل المؤسسات وبجودة عالية، ومما لا شك فيه فإن على المؤسسات أن تبني لها مؤشرات لقياس الأداء المنجز وجوده مع وضوح الحوافز لذلك والمتابعة المستمرة، وإن إدراك القادة الإداريين لمهامهم الوظيفية والمسؤوليات التي أنيطت لهم سوف تساعد على جودة وزيادة الأداء (مصلح، 2016).
- سرعة وكفاءة الإنجاز: والمتمثل في قدرة القيادات الإدارية على تنفيذ أعمالهم بكل كفاءة وإتقان وقدرتهم على التخطيط وتحمل المسؤولية وإدارة فرق العمل التي يديرونها، وبذلك تقاس بكمية العمل المنجز وسرعة ذلك الإنجاز في الظروف العادية (الحداد، 2016)، وعليه لا بد أن يكون الأداء المنجز يساوي المطلوب أو أعلى من ذلك، ووفق الفترة المحددة للإنجاز (السليحات وأبو حسين، 2018).
- الالتزام الوظيفي: وهو "قدرة القيادات على الالتزام بالمعايير والأنظمة والاستمرارية في العمل"، والالتزام الوظيفي الذي يتمتع به القادة الإداريين يزيد من ولائهم لمؤسساتهم، وصلاً بهم إلى أداء عالي، وبذلك يعزز لهم فرص الترقى والبقاء، كما يجب أن يكون الالتزام مستمراً وليس فقط من أجل تحقيق غايات محددة، والالتزام هو ارتباط الموظف بمؤسسته وتطابق أهدافه مع أهدافها بشكل كلي، ويمكن تصنيف الالتزام إلى ثلاثة أنواع هي: الالتزام الوجداني وهو شعور القادة الإدارة بالارتباط بمؤسساتهم ومعرفة خصائص عملهم، والالتزام المستمر وهو شعور القادة الإدارية من قيمة الاستثمار إذا استمر في عمله وأجتهد في ذلك مقابل ما سوف يفقده إذا ترك ذلك، والالتزام الأخلاقي وهو شعور القادة الإداريين بالانقياد الذاتي نحو مؤسساتهم والانقياد لأهدافها، والبقاء فيها والالتزام بأخلاقيات المهنة (الجميلي، 2012).

مفهوم الإبداع الإداري:

يُعتبر الإبداع الإداري سياسة ناجحة ولها أهدافها الملموسة، والذي يعتبر من أهم القضايا التي يجب التطرق لها؛ لكون الإبداع إطاراً نظرياً، كلما وضعت له أسس وممارسات حقيقية وواقعية ملموسة، بحيث يتحول إلى أداء وسلوك يومي لدى الإدارات العليا ولدى الموظفين، وبهذا سوف تؤثر تلك الممارسات على الإنتاج وسير العمل وفي التعامل وفي سلوك الموظفين، مما سوف يرفع من نسبة الرضا الوظيفي والازدهار داخل المؤسسة، ورفع الأداء الوظيفي.

إن التعريف الدقيق للإبداع الإداري أمر في غاية الصعوبة، لكون الإبداع عملية معقدة ويمكن تطبيقها في كافة الجوانب المختلفة بالمؤسسات كما يمكن أن يختلف بصيغته الوصفية من شخص إلى آخر ومن مؤسسة إلى

أخرى ولا بد لنا من الخوض في بعض المفاهيم الخاصة بها ودراستها بصورة دقيقة، لذلك الإحجام لمفهوم واحد يتعارض مع فكرة الإبداع وإطلاق المجال للتفكير، فقد عزف الإبداع الإداري بأنه خليط من مجموعة من القدرات والمهارات، التي تمكن القائد من ابتكار أفكار جديدة، وفريدة، وقابلة للتطبيق، بهدف حل مشكلات قائمة، أو تطوير نظام قديم، أو إتباع طريقة علمية لتنفيذ الأعمال، بما يضمن تحقيق الأهداف بكل كفاءة وفاعلية (التركي، 2017).

والإبداع الإداري أحياناً يتعلق بإنتاج أو تبني الأفكار الجديدة وغير المألوفة والعمل على تطبيقها في المؤسسات المختلفة بما فيها المؤسسات الحكومية، كما أن استمطار الأفكار الجديدة والحديثة يعتبر مرحلة واحدة فقط من المراحل المتعددة والتي تتأثر بالعوامل الأخرى، وهذا فالإبداع الإداري يبدأ من القدرة على تحديد المشكلة بكل دقة ثم تجميع المعلومات والأفكار والحلول المناسبة لها، وإيجاد الدعم والإمكانات المناسبة لتنفيذ هذا الدعم، ثم بعد ذلك بناء نموذج للفكرة المبتكرة وتميئتها من أجل نشرها وتعميمها، وهذا فإن الإبداع الإداري هو قدرة العاملين في استعمال أساليب التفكير، والقدرات العقلية، والذهنية، وإيجاد وابتكار طرق وأساليب جديدة، لتسيير وتنفيذ الأعمال، وأن تتسم بقدر من الطلاقة، والأصالة، والمرونة، والحساسية للمشكلات، بما يحقق ازدهار المؤسسة، ويرفع من قدراتها التنافسية (العبيدي، 2016)، وتوسعت المفاهيم حول الإبداع الإداري فهو عمل إيجابي جديد، أو الإنجاز بصورة تشكل تطويراً أو تحسیناً، وإضافة إلى الموجود بطريقة قيّمة، من خلال مجموعة من الإجراءات والسلوكيات والعمليات التي تساعد الأفراد في تطوير قدراتهم، وتوليد أفكار جديدة، تسهم في تطوير المؤسسة وتحقيق أهدافها (ابن عوده، 2019)، كما تطرق إليه بعض الباحثين على أنه الاستغلال الأمثل لما هو متوفر لدى الإنسان من القدرات العقلية والفكرية والتي تنتج عنها أفكار وأساليب جديدة مبدعة وخلاقة تتميز بالأصالة والمرونة والطلاقة والحساسية للمشكلات، باعتبار قابلية تطوير هذه القدرات وتطويرها بالتدريب بناء على إمكانيات الفرد والمنظمة للاستفادة منها في تحسين وتفعيل أداء المؤسسة (الجعبري، 2009).

من خلال المفاهيم المختلفة للإبداع الإداري نلاحظ أن الباحثين والعلماء لم يتفقوا على مفهوم محدد ولكن اتفق الجميع على أن الإبداع الإداري هو الخروج عن المألوف والابتعاد عن التقليد والتجديد في المؤسسة بهدف رفع مستوى الإنجاز وكمية الإنتاج وبث روح الإبداع لدى العاملين وتحفيزهم لاستثمار قدراتهم وإمكاناتهم لتحقيق أهداف المنظمة، والالتزام الوظيفي لدى كافة العاملين بما فيهم القادة الإداريين، ومن خلال سرد المفاهيم السابقة يمكن لنا تعريف الإبداع الإداري بأنه تضافر الجهود المشتركة بين الأفراد في المؤسسات الحكومية من أجل التغيير والتجديد والخروج عن المألوف بهدف استغلال الإمكانيات الفردية والمؤسسية، والتي تحقق رفع مستوى الانتاجية، والأداء الوظيفي وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل متكامل، وبذلك لا بد أن يتسم الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية بأسلوب تنظيمي جديد من حيث الممارسة التطبيقية والعملية، وتنظيم موقع العمل أو في بناء العلاقات الخارجية بالمؤسسات الأخرى، وبذلك يمكننا القول أن الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية هو السعي الحثيث لتلبية حاجات المستهلك وتقديم الخدمات اللازمة، وفق أعلى معايير من الجودة والأداء، وبما يحقق السمعة العالية لها (سعال، 2018).

أبعاد الإبداع الإداري:

تُعد القدرات المميزة للشخصية الإبداعية للقيادات مهمة جداً لكونها تمثل القدرات، والسمات المميزة للشخصية التي يمتلكها الإداري المبدع في المؤسسة والتي تميزه عن غيره، وكلما تمكن من تأديتها وممارستها بطريقة إبداعية وملموسة أصبح لها صدى واسع، وتجاوز إيجابي من قبل العاملين في تلك المؤسسة، ولقد تناول كثير من الباحثين هذه الصفات المميزة لشخصية القائد المبدع، والمتمثلة في عدة عناصر أشار إليها كثير من الباحثين

(العبيدي، 2016؛ بدوي، 2016)، حيث صنّفوها إلى أربعة عناصر تتمثل في الأصالة، والطلاقة، والمرونة، والحساسية للمشكلات، واتفق معهم عطوات (2016) ولكن أضاف إليها مهارتين هما الاستنباطية ومهارة القبول، وبناءً على تلك الدراسات يمكن إيجاز تلك العناصر في الآتي:

أولاً- الأصالة:

وتمثل قدرة الفرد على إنتاج أفكار وطرق وأساليب جديدة وغير مكررة من قبل الآخرين، بل يسعى الفرد دائماً بشكل عام، والقائد الحقيقي بشكل خاص، إلى التجديد واستمطار الأفكار المتجددة والتي تتميز بجديتها والقيمة الأصيلة لها، كما أنه يبتعد عن الحلول والممارسات التقليدية؛ لأنها مصدر للإصابة بالتعب والملل، كذلك الأصالة تعني بإنتاج ما هو بعيد المدى، وغير عادي، وذكي، والأصالة لا تقاس بكمية الأفكار التي تطرح كما هو الحال في الطلاقة، بل تقاس بأصالة وجوده الأفكار المطروحة، ويشترط في الأصالة أن تكون محققة للأهداف، وملائمة للغرض، وماهرة، وليست شائعة، وتستطيع النفاذ إلى وراء ما هو مباشر (بدوي، 2018؛ الصمادي، 2015). وبذلك فالأصالة تمثل قدرة الفرد على توليد الأفكار الجديدة والنادرة والمفيدة والمنفردة، وقد تكون منتجات منفردة، أو أشياء تسويقية جديدة، تتعلق بالمنتج. (عطوات، 2016).

ولكي يستطيع القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية الإبداع في مؤسساتهم عليهم أن يمتلكوا استراتيجيات الإبداع الإداري والتي تمكنهم من إنتاج أفكار جديدة وفريدة من نوعها ولم يسبقهم عليها أحد وهذا ما سوف يفتح باب التجديد في مؤسساتهم، وتصبح مواكبة للمستجدات والاحتياجات المستمرة، ومن أهم هذه الاستراتيجيات استراتيجية العصف الذهني وهو استمطار الأفكار من خلال التعرف على احتياجات المؤسسة والأفراد، كذلك التعرف على المشكلات بجميع تفاصيلها من أجل وضع الحلول الإبداعية والمناسبة لها، ويعد الإبداع الإداري أحد المواضيع الحديثة في المؤسسات الحكومية، والتي تهدف إلى تحسين كفاءة القادة الإداريين، والعاملين وجودة الخدمات المقدمة، قدرة أولئك القادة على الأصالة في بناء الأفكار بحيث تتميز بالرصانة، والقوة والتجديد (الحشوش، 2018؛ Ray, D, 2007).

كذلك استراتيجية القبعات الست للعالم Edward de Bolo والتي تتلخص في تقسيم طريق التفكير عند الإنسان إلى ست مستويات، وكل قبعة تمثل طريقة التفكير في تلك اللحظة لدى القائد الإداري، وبخبراته وقدراته يستطيع أن يختار القبعة المناسبة حسب الموقف المناسب حتى يكون قادراً على إنتاج أفكار جديدة تناسب ذلك الموقف، وهي القبعة البيضاء وتمثل التفكير الحيادي، والقبعة الحمراء وتمثل التفكير العاطفي، والقبعة السوداء وتمثل التفكير السلبي، والقبعة الصفراء وتمثل التفكير الإيجابي، والقبعة الخضراء وتمثل التفكير الإبداعي، والقبعة الزرقاء وتمثل التفكير الموجه، ولذلك على القادة الإداريين البحث عن أفضلها وبالطبع فإن صناعات النجاح والتجديد سوف يرتدون القبعة الخضراء (Koechlin, 2004).

ثانياً- الطلاقة الفكرية:

من الصفات الإبداعية التي يتمتع بها القائد الطلاقة، والتي تجعله سريع البديهة قادراً على الرد، والاستجابة بسرعة عالية، وهذا ما سوف يميز القائد والمسؤول والفرد في كل مؤسسة، والطلاقة هي قدرة الفرد على استمطار وطرح أفكار جديدة في فترة زمنية محددة ووجيزة، وهذه ميزة كبيرة تميزه عن غيره من الأفراد من خلال مقارنة عدد الأفكار التي طرحت، كذلك التعامل مع هذه الأفكار، دون أي عوائق، وبالتالي ضرورة أن يكون لدى القادة الإداريين القدرة على إنتاج الأفكار الجديدة، والجمل والألفاظ بشكل متجدد، كما يستطيعون وإنتاج أفكار ترتبط بهدف ما، وتصورات مختلفة ترتبط بموقف محدد في فترة زمنية وجيزة، حيث أن ذلك يميز بين قائد وآخر وبين القدرات التي

يتملكونها (الشايح وطارق وربيع، 2011؛ عطوات، 2016)، وقسم عطوات في دراسته الطلاقة إلى عدة أقسام وكل منها لا يقل أهمية عن الآخر والتي تتمثل في:

1. الطلاقة الارتباطية: وهي قدرة الفرد على ربط مشكلة معينة بالخلل ووضع الحل المناسب لها في فترة وجيزة، وإنتاج أفكار متعددة مترابطة في معانيها أو خصائصها.
2. الطلاقة التعبيرية: وهي القدرة العالية وسرعة البديهة في استحضار الكلمات وبناء الجمل والعبارات وصياغتها والقدرة على طرحها بكل سهولة.
3. الطلاقة اللفظية: وتمثل القدرة العالية في طرح كمية كبيرة من الألفاظ والكلمات والعبارات المتشابهة في الوزن والقافية.
4. الطلاقة التذكيرية: وهي قدرة الفرد على استذكار الأفكار، والمواقف، والكلمات بشكل سريع دون ارتباك.
5. الطلاقة الشكلية: وهي قدرة الفرد على تقديم الأدلة والبراهين، المتعلقة بموضوع معين والتوضيحات في حالة تقديم أي محتوى عملي أو نظري.

4- عرض نتائج الدراسة

• فحص فرضية الدراسة: "يوجد تأثير للإبداع الإداري لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان على الأداء الوظيفي".

لاختبار الإبداع الإداري لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية على الأداء الوظيفي استخدم تحليل الانحدار الخطي المتعدد (عطوات، 2016)، ويندرج تحت الفرضية الرئيسية فرضيتان فرعيتان حيث تدرس كل فرضية بعداً من أبعاد الإبداع الإداري والمتمثلة في:

1. يوجد تأثير للأصالة لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان على الأداء الوظيفي.
2. يوجد تأثير لطلاقة الفكرية لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان على الأداء الوظيفي.

يتضح لدينا من الجدول (1) أن معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع تساوي (0.642) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وأن معامل التحديد والتمثل في مربع معامل الارتباط يساوي (0.412) وهذا يشير إلى أن المتغيرات المستقلة تفسر حوالي ما نسبته (41.2%) من التباين في الأداء الوظيفي وهي نسبة ذات دلالة معنوية، وأن ما نسبته (58.8%) تفسرها عوامل أخرى.

الجدول (1) جدول معامل الارتباط

المحور	R معامل الارتباط	مربع معامل الارتباط	مربع معامل الارتباط المعدل	الخطأ المعياري المقدر	Sig مستوى الدلالة
1	0.642	0.412	0.408	0.477	0.000

وبدراسة تحليل التباين لاختبار معنوية الانحدار كما يتضح من الجدول (2) والذي يشير إلى أن قيمة $F=93.350$ والذي يختبر كل من الفرض الصفري الانحدار غير المعنوي (لا يختلف عن الصفر) والفرض البديل الانحدار المعنوي والذي ينص بوجود علاقة وتأثير، ومن قيمة النسبة الفائية يتضح لدينا أن مستوى الدلالة (0.000) (وهي أقل من (0.05) وبذلك نستنتج أن الانحدار معنوي وأنه يختلف عن الصفر، وبهذا سوف نرفض الفرض

الصفري ونقبل بالفرض البديل والذي ينص على وجود تأثير للإبداع الإداري لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية على الأداء الوظيفي، وأنه على الأقل عامل واحد يؤثر على المتغير التابع.

الجدول (2) جدول تحليل التباين

مستوى الدلالة	قيمة F	مربع المتوسطات	Df درجة الحرية	مجموع المربعات
0.000	93.350	21.238	2	42.477
		0.228	266	60.518
			268	102.995

ويتضح من الجدول (3) أن قيمة الدلالة الإحصائية لكل من بعدي الأصالة والطلاقة الفكرية (0.000) وهي قيم أقل من (0.05) وبذلك يشير إلى أنهما دالتان إحصائياً، وحسب نتيجة (بيتا) والتي تفسر التأثير الانفرادي لعوامل الإبداع الإداري على المتغير التابع أن أكبر بعد مؤثر على الأداء الوظيفي هو بعد الأصالة بنسبة (51%) يليه بعد الطلاقة الفكرية بنسبة (26,5%) وبذلك يتضح أنهما يؤثران إيجاباً على الأداء الوظيفي.

الجدول (3) تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع

مستوى الدلالة Sig	قيمة t	قيمة Beta	الانحراف المعياري	B معامل الانحدار	العوامل
0.000	15.267		0.113	1.725	(Constant)
0.000	10.334	0.510	0.032	0.327	الأصالة
0.000	5.368	0.265	0.031	0.166	الطلاقة الفكرية

واستناداً إلى النتائج السابقة ولتقييم الأثر بين المتغيرات لتحقيق الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية، فقد أظهرت بقبول جميع الفرضيات الفرعية وعدم رفض أي واحدة منهما كما في الجدول (4)، كذلك تفيد نتيجة الفرضية الرئيسية إلى أنه " يؤثر الإبداع الإداري لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية إيجاباً على الأداء الوظيفي ".

الجدول (4) ملخص الفرضية

النتيجة	الفرضية	م
تم قبول الفرضية البديلة	تؤثر الأصالة لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية إيجاباً على الأداء الوظيفي.	1
تم قبول الفرضية البديلة	تؤثر الطلاقة الفكرية لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية إيجاباً على الأداء الوظيفي.	2

مناقشة نتائج الدراسة:

توصلت فرضية الدراسة إلى أن للإبداع الإداري لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عمان أثراً على الأداء الوظيفي، حيث أظهرت النتائج أن لأبعاد الإبداع الإداري في هذه الدراسة مجتمعة ومنفردة والمتمثلة في (الأصالة، والطلاقة الفكرية) أثراً على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية، وأنها

تفسر حوالي ما نسبته (41.2%) من التباين في أداء الوظيفي وهي نسبة ذات دلالة معنوية، وأن ما نسبته (58.8%) تفسرها عوامل أخرى، وهذا ما يحقق نظرية الإبداع لا يكون وهانج والتي تشير إلى أن مقدار الإبداع الذي يقدمه الأفراد يساوي مقدار ما يحققونه في أدائهم الوظيفي، وبذلك الإبداع الإداري الذي يمارسه القادة الإداريين في محافظة الداخلية سوف ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج عدة دراسات سابقة، منها دراسة التويجري (2016) والتي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في كلية التربية ببريدة، وأن ممارسة الإبداع الإداري هو بدرجة عالية، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، كما توصلت إلى أن للأصالة والطلاقة أثراً إيجابياً على الأداء الوظيفي، وأشارت بضرورة استخدام الأساليب الإدارية الحديثة، والابتعاد عن المركزية والروتينية، كما أشار عطوات، وآخرون (2016) في دراستها بعنوان " أثر تبني الإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لعينة من رؤساء المصالح في قطاع التعليم العالي" إلى وجود أثر للإبداع الإداري على الأداء الوظيفي، كما أشارت إلى أن لسمات القدرة الإبداعية للموظف، ومتغيرات المناخ الإداري الإبداعي أثر على الأداء الوظيفي، ولذلك أوصت بضرورة الاهتمام بالمناخ الإبداعي لتوفير بيئة عملية جاذبة، وتوفير كافة الظروف المناسبة لذلك، مثل مشاركة الموظفين، والتحفيز، والتدريب، ووضع القرارات الاستراتيجية، حتى يكون نتاج ذلك أداء وظيفياً متميزاً وعالي المستوى.

واتفقت مع دراسة إسحق (2018) حول أثر الإبداع الإداري في أداء العاملين، والتي هدفت لمعرفة أثر الإبداع الإداري والمتمثلة في عدة عوامل هي (الطلاقة، الحساسية للمشكلات، الأصالة) في أداء العاملين والمتمثل في عدة عوامل هي (الكفاءة، المشاركة، الفعالية)، أن للعاملين القدرة على طرح الأفكار، والمشاركة في اتخاذ القرار، كما خرجت دراسة الساعدي، علي، عبد علي (2013) والتي هدفت للتعرف على دور استراتيجيات الإبداع الإداري للعاملين بمعمل أسمنت الكوفة بعدة نتائج أبرزها وجود علاقة ارتباط موجبة بين استراتيجيات الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى العاملين؛ نتيجة للعلاقة والتأثير الإيجابي والذي أثبتته الدراسات السابقة للمناخ التنظيمي على كل من الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، كذلك الدراسات أنفة الذكر حول العلاقة والتأثير للإبداع الإداري على الأداء الوظيفي.

الخلاصة:

من منطلق تطوير أداء القادة الإدارية في المؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية، وتغيير الثقافة لديهم نحو تطوير بيئة العمل الداخلية، كذلك تبني سياسة الإبداع الإداري الحديث، وحيث أن المؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية تمثل وحدات خدمية مهمة جداً لذلك لابد من تطويرها لما له من أهمية كبيرة، وهذا لن يتحقق إلا بوجود قيادات قوية مؤهلة وقادرة على تحمل المسؤولية، ونظراً لوجود بعض المعوقات والإشكاليات التي تواجه تلك القيادات والتي تعمل كعائق لتطوير الأداء الوظيفي لديهم، وعلى ضوء مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها، تم صياغة فرضيتها لتغطي العلاقة بين متغيرات الدراسة، ولتحقيق تلك النتائج انتهجت الدراسة المنهج الوصفي اعتماداً على الاستبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة والذي يتمثل في المؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية، حيث وزعت (250) استبانة والتي تم تحديدها باستخدام جدول كرونش ومورجان وفق مجتمع الدراسة والبالغ عدده (700) فرد، وبذلك أظهرت النتائج وجود تأثير مباشر للإبداع الإداري بنسبة (41.2%) لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية بمحافظة الداخلية على الأداء الوظيفي، كذلك لأبعاد الإبداع الإداري في هذه الدراسة مجتمعة ومنفردة والمتمثلة في

(الأصالة، والطلاقة الفكرية) أثراً على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية، وأنها تفسر حوالي ما نسبته (41.2%) من التباين في أداء الوظيفي وهي نسبة ذات دلالة معنوية، وأن ما نسبته (58.8%) تفسرها عوامل أخرى.

توصيات الدراسة ومقترحاتها.

استناداً إلى نتائج الدراسة يوصي الباحثون ويقترحون بالآتي:

- 1- الاهتمام بالأداء الوظيفي بشكل خاص وملموس من خلال منح المزايا والمكافآت لجميع العاملين مقابل كمية وجودة الأداء الذي يحققونه في المؤسسات، والاستفادة من قدرات القادة الإداريين في مجال سرعة وكفاءة الإنجاز، والتزامهم الوظيفي نحو تعزيز الموظفين ورفع الثقة لديهم، وقدراتهم الأدائية.
- 2- تنفيذ دراسات مشابهة لدراسة أثر الإبداع الإداري لدى القادة الإداريين على الأداء الوظيفي في محافظات أخرى والتي ربما تعاني من بعض التحديات المماثلة في الإبداع الإداري أو الأداء الوظيفي.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- ابن عوده، نصر الدين. (2019). "العوامل البيئية وعلاقتها بالإبداع الإداري: دراسة ميدانية بشركة توزيع الكهرباء والغاز للوسط - البليدة". مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (51)، 85 - 100.
- إسحق، ناصر آدم محمد. (2018). "أثر الإبداع الإداري في أداء العاملين". رسالة ماجستير، جامعة النيلين، الخرطوم، السودان.
- بدوي، فواز وعاشور، علاء. (2018). "استراتيجية التفكير الإبداعي ودورها في تطوير أداء العاملين في المؤسسات الطبية في محافظة نابلس". مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، 8 (2)، 2 - 32.
- البشير، تسايح محمد طه. (2017). "أثر إعادة هندسة العمليات الإدارية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي بالسودان". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 18 (1)، 1 - 17.
- البشير، خالد حسن. (2018). "أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري من وجهة نظر موظفي جامعة نجران"، 9 (29)، 101 - 124.
- التركي، مريم عبد الكريم. (2017). "العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري لدى قادة مدارس التعليم الابتدائي في محافظة البكيرية"، 18 (57)، 1 - 29.
- التويجري، هيلة بنت منديل. (2016). "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم: دراسة ميدانية". رسالة الخليج العربي، 37 (140)، 79 - 101.
- الجعبري، عدنان. (2009). "دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية". رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين.
- الجميلي، نخلص شياع. (2012). "العوامل المؤثرة في الالتزام الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني بالأنبار". مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 4 (9)، 203 - 304.
- حبيب، لقاء ميري، وغالي، بتول عبد علي. (2018). "تأثير المناخ التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تحليلية لآراء عينه من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة القادسية". مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية، 10 (4)، 176 - 200.

- الحداد، جعفر. (2016). "الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لمديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت". مجلة كلية التربية، 27 (107)، 289 - 302.
- حسن، محمد عبد الله. (2016). "أثر الرضا في أداء العاملين بالقطاع الخاص في اليمن: دراسة تطبيقية في شركة سبأ فون للهاتف النقال". رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة القرآن الكريم للعلوم الإسلامية، كلية العلوم الإدارية، السودان.
- الحشوحوش، عبد الله إبراهيم. (2018). "واقع الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء". مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة العلوم الإسلامية العالمية بالأردن، العدد (57)، 107-131.
- الرشيد، عبد الونيس محمد. (2016). "متطلبات تطبيق الإدارة الإبداعية في تطوير الأداء الإداري للمخطط الاجتماعي بمؤسسات المجتمع المدني". مجلة الخدمة الاجتماعية. الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، العدد (55)، 388 - 407.
- السلامي، يمامة مظهر. (2017). "اتجاهات العاملين نحو علاقة المتغيرات التنظيمية بفعالية الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على هيئة الاستثمار ببايل". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 1 (10)، 92 - 114.
- السليحات، سليم أحمد؛ أبو حسين، الحارث محمد. (2018). "أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الرضى الوظيفي كمتغير وسيط". رسالة ماجستير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- صليحه، شامي. (2010). "المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين". رسالة ماجستير، جامعة محمد بوقرة بومرداس، الجزائر.
- الصمادي، محمد خليل. (2015). "الإبداع الإداري لدى إدارات البنوك في الأردن". مجلة البحوث المالية والتجارية، العدد (2)، 178 - 200.
- الطلاع، سليمان أحمد. (2014). "واقع المناخ التنظيمي لدى العاملين الإداريين بجامعة الأزهر الشريف . غزة". مجلة جامعة الأزهر بغزة سلسلة العلوم الإنسانية، 16 (2)، 313 - 344.
- العبيدي، سليمان سالم. (2016). "أثر تمكين العاملين في الإبداع الإداري بالشركات الصناعية الليبية". المجلة العلمية لدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، (7) ملحق، 632-655.
- عرابي، خالد. (2018). المؤتمر العالمي إثراء الأداء من 2-4 أبريل 2018م . 4 أبريل 2018. سلطنة عُمان. استرجع 2 مايو 2018م من: <https://www.shabiba.com/article/209007>
- عفانة، جهاد عبد الله. (2018). "مستوى تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية". مجلة العلوم الإدارية، 27 (2)، 71 - 96.
- فاضل، فايزة. (2017). "الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بمؤسسة الخبز بتقانة مغنية". مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد (73)، 217 - 244.
- ماضي، خليل إبراهيم. (2015). "الأجور والمكافآت والمشاركة في صنع القرارات ودورها في تنمية وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية". المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، (6)، 355 - 382.
- المالكي، شريفة بنت عبد الله. (2018). "الأنماط القيادية لقائدات المدارس وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمات الطالبات الموهوبات في منطقة الرياض". مجلة البحث العلمي في التربية، 7 (19)، 115 - 144.
- مجلة الخدمة المدنية. (2012). وزارة الخدمة المدنية. العدد (9)، سلطنة عُمان.

- مصلح، عطية. (2016). "الصراع التنظيمي وتأثيره على أداء الموظفين العموميين في المؤسسات الحكومية الفلسطينية". مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، 2 (5)، 15 - 48.
- نحافظ، حسان محمد. (2017). "تأثير القيادة في خلق الإبداع وتطوير الأداء الوظيفي: دراسة حالة الشركة السعودية للفنادق والمناطق السياحية". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 1 (3)، 51 - 66.
- وهيبة، قرماش. (2014). "مقومات الإبداع الإداري ودورها في رفع مستوى الأداء الوظيفي في المنظمات الرياضية". مجلة مختبر علوم وتقنيات النشاط البدني الرياضي، جامعة الجزائر، العدد (8)، 13-21.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Fu, Weihui. & Deshpande, S. (2014). "The Impact of Caring Climate, Job Performance, and Organizational Commitment on Job Performance in a Chinese Insurance Company". Journal of Business Ethics, 124 (2): 339-349.
- Koechlin, C., & Zwaan, S. (2014). Q Tasks: How to empower students to ask questions and care about answers. Pembroke Publishers Limited, Canada.
- Ray, D. K., (2007). "Impact of group member creative style on creative problem solving process in a technology company, Doctoral dissertation, Oklahoma State University.