

دور القدرات الإبداعية للعاملين في تحسين الأداء الوظيفي من خلال
الكفاءات الذاتية (دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة
التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار - سلطنة عمان)

عبير بنت علي بن عوض

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

دور القدرات الإبداعية للعاملين في تحسين الأداء الوظيفي من خلال
الكفاءات الذاتية (دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة
التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار – سلطنة عمان)

عبير بنت علي بن عوض

بحث مقدم ليليل درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

نوفمبر ٢٠٢٢

الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إني أقر وأعترف بأن هذه الرسالة من عملي وجهدي الشخصي، أما المقتطفات والاقتباسات فقد أشرت إلى مصادرها في هامش الرسالة.

التاريخ: ٥ نوفمبر ٢٠٢٢ م التوقيع:

الاسم: عبير بنت علي بن عوض.

الرقم الجامعي: ٤١٦٠٢٠٠

العنوان: مسقط - سلطنة عمان.

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف خلق الله أجمعين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد:

فبداية أتوجه بالشكر للمولى جلت قدرته على نعمه التي لا تحصى ولا تعد، وعلى توفيقه لي لإتمام بحث الدكتوراه.

كما يطيب لي أن أتقدم بخالص الشكر والامتنان للمشرف على بحث الدكتوراه الأستاذ الدكتور صلاح محمد زكي محمد -عضو هيئة التدريس بكلية القيادة والإدارة- على توجيهاته وملاحظاته القيمة إلى أن خرج البحث بصورته المطلوبة.

وشكري موصول لأعضاء هيئة التدريس بكلية القيادة والإدارة وعلى رأسهم عميد الكلية لما لمسته منهم من تعاون وتذليل للعقبات التي واجهتني خلال عملي على بحث الدكتوراه. كما أتوجه بالشكر لأعضاء اللجنة المناقشة على جهدهم المخلص في قراءة وتصويب هذا البحث، ولكل من شارك في تقييم أداة الدراسة. والشكر موصول كذلك لمركز الدراسات العليا وجميع العاملين بجامعة العلوم الإسلامية على جهودهم في الدفع بمسيرة التعليم ورعايتهم للشؤون الأكاديمية للطلبة.

وأخيرا وليس آخرا، أشكر جميع أفراد عائلتي وأسرتي لمساندتهم لي ووقوفهم بجاني في كل خطوتي مما سهل لي إنجاز بحث الدكتوراه.

ABSTRAK

Kebolehan perseorangan kakitangan merangkumi satu daripada prinsip-prinsip pengurusan yang paling penting yang menarik perhatian para penyelidik dalam bidang pengurusan korporat sebagai asas kukuh dan elemen utama untuk kejayaan organisasi. Sekiranya tanpa kebolehan perseorangan, kakitangan tidak akan dapat mengetengahkan kebolehan kreatif, melaksanakan inisiatif yang tersendiri untuk menyelesaikan masalah pengurusan yang rumit juga meningkatkan prestasi kerja institusi. Matlamat kajian ini adalah untuk mengenal pasti peranan kebolehan kreatif kakitangan demi meningkatkan prestasi kerja melalui kebolehan perseorangan di Kementerian Pengajian Tinggi, Penyelidikan dan Inovasi di Kesultanan Oman. Penyelidik menggunakan pendekatan kaji selidik deskriptif yang berpadanan dengan jenis kajian dan objektifnya. Mengikut jenis kajian, penyelidik menggunakan teknik kuantitatif dengan kaedah keratan lintang untuk mengumpulkan data kajian. Oleh sebab penyelidik merangka borang soal selidik yang mengandungi 48 pernyataan untuk mengumpul data yang relatif bagi tiga pemboleh ubah kajian. Borang soal selidik ini diedarkan kepada setiap populasi kajian di Kementerian Pengajian Tinggi, Penyelidikan dan Inovasi di Kesultanan Oman. Penyelidik menggunakan sampel bukan rawak untuk mengedarkan alat penilaian (borang kaji selidik) kepada para responden. Penyelidik berupaya mendapat 300 keping borang soal selidik yang sah bagi analisis statistik, daripada 217 orang lelaki dan 83 orang perempuan. Data ini dimasukkan ke dalam program SPSS, V. 26 bagi tujuan analisis deskriptif. Seterusnya, Program SMART PLS-V.3 telah digunakan untuk menjalankan Model Pengurusan bagi menilai kesahan dan kebolehpercayaan data. Manakala, Model Penstrukturan digunakan untuk menyelidik hubungan struktur antara pemboleh-pemboleh ubah kajian, yang mana kesahan empat hipotesis kajian telah dibuktikan. Tambahan lagi, berdasarkan hasil dapatan dan kesimpulan kajian terkini, penyelidik boleh merangka usul dan cadangan yang relatif bagi memanfaatkan keputusan kajian. Ini bertujuan untuk meningkatkan dan memajukan prestasi kerja kakitangan yang berkhidmat di Kementerian Pengajian Tinggi, Penyelidikan dan Inovasi di Kesultanan Oman. Di samping itu, ini menambahkan kertas usul bagi penyelidik yang ingin menjalankan kajian yang berkaitan. Matlamat utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti sejauh mana kesan kebolehan kreatif kakitangan dengan dimensi-dimensi (mengenal pasti masalah, kelancaran, ketulenan, dan keanjalan) dalam memajukan prestasi kerja (tugas kerja, peranan, motif, dan maklum balas) menerusi kebolehan perseorangan (pengalaman tidak langsung, pujukan lisan, pengalaman lalu, dan pengaruh emosi) ke atas kakitangan di Kementerian Pengajian Tinggi, Penyelidikan dan Inovasi di Kesultanan Oman.

الملخص

إن الكفاءات الذاتية للعاملين تشكل أحد أهم مبادئ الإدارة التي جذبت انتباه الباحثين في مجال إدارة المؤسسات باعتبارها أساساً متيناً وعنصراً حيوياً للنجاح التنظيمي، حيث إنه بدون الكفاءات الذاتية؛ فإن العاملين غير قادرين على إبراز قدراتهم الإبداعية، وطرح مبادرات خلاقة لحل المشكلات الإدارية المستعصية، والارتقاء بالأداء الوظيفي للمؤسسة. ويهدف هذا البحث إلى بيان دور القدرات الإبداعية للعاملين في تحسين الأداء الوظيفي من خلال الكفاءات الذاتية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار في سلطنة عمان، حيث اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي الذي يعد منهجاً ملائماً لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، وطبقاً لطبيعة الدراسة فقد اختارت الباحثة الأسلوب الكمي؛ مستخدمة الطريقة المستعرضة (Cross-sectional) في جمع بيانات هذا البحث، حيث قامت الباحثة بتطوير استبانة مكونة من (٤٨) فقرة لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة الثلاثة، وتم توزيع الاستبانة على كافة مجتمع الدراسة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار في سلطنة عمان، وفي هذه الدراسة تم استخدام العينة القصدية (العمدية) في توزيع أداة القياس (الاستبانة) للمستجيبين، حيث تمكنت الباحثة من الحصول على (٣٠٠) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي؛ منها (٢١٧) للذكور و(٨٣) للإناث، تم إدخالها في برنامج SPSS نسخة ٢٦ لإجراء التحليلات الوصفية، كما تم استخدام برنامج Smart PLS النسخة ٣ لإجراء النموذج القياسي (measurement model) لتقييم صدق البيانات وثباتها، واستخدام النموذج البنائي (structural model) من أجل دراسة العلاقات الهيكلية بين متغيرات الدراسة. وقد تم إثبات صحة فروض الدراسة الأربعة. وفي ضوء نتائج واستنتاجات الدراسة الحالية تمكنت الباحثة من صياغة بعض المقترحات والتوصيات ذات الصلة بالاستفادة من مخرجات الدراسة في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار في سلطنة عمان من جهة، ومقترحات للباحثين الراغبين في إجراء دراسات علمية ذات صلة من جهة أخرى. وهدفت الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على مدى تأثير القدرات الإبداعية بأبعادها (تحسس المشكلات، الطلاقة، الأصالة، المرونة) على تحسين الأداء الوظيفي (المهام الوظيفية، الأدوار، الدوافع، التغذية العكسية) من خلال الكفاءة الذاتية (التجربة غير المباشرة، الإقناع اللفظي، التجارب السابقة، التأثير العاطفي) على العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار في سلطنة عمان.

ABSTRACT

The personal competences of employees constitute one of the most important principles of management that attracted the attention of researchers in the field of corporate management as a firm foundation and vital element for organizational success. Without personal competences, employees would not be able to highlight their creative abilities, pose distinctive initiatives to solve the stubborn management problems, as well as to upgrade the institution's job performance. This research aims to identify the role of employees' creative competences in enhancing the job performance through personal competences at the Ministry of Higher Education, Research and Innovation in the Sultanate of Oman. The researcher has adopted the descriptive survey approach, which suits the nature of this study and its objectives. Due to the nature of the study, the researcher has adopted the quantitative technique using the cross-sectional method to collect the research data. As the researcher has developed a questionnaire consisting of (48) statements to collect the data relative to the three study variables, where the questionnaire was distributed to all the study population at the Ministry. The researcher has adopted the non-random sample to distribute the assessment tool (the questionnaire) to the respondents. As the researcher managed to obtain (300) questionnaires that are valid for statistical analysis, including (217) for males and (83) for females, which were entered into SPSS program, V. 26, to conduct the descriptive analyses. Furthermore, the SMART PLS program-V. 3 was used to conduct the Measurement Model to evaluate the validity and reliability of the data, and the Structural Model was used to study the structural relations between the research variables, where the validity of the research's four hypotheses was proved. Considering the current research's findings and conclusions, the researcher could formulate some proposals and recommendations that are relative to benefitting from the research results. This aims to enhance and develop the job performance of employees working at the Ministry on the one hand, and proposals for researchers who wish to conduct relevant scientific studies on the other hand. The research mainly aimed at identifying the extent of creative competences' impact with its dimensions (identifying problems, fluency, authenticity, and flexibility) on enhancing the job performance (job tasks, roles, motives, and feedback) through personal competence (indirect experience, verbal persuasion, previous experiences, and emotional influence) on the employees at the Ministry.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
ب	الإقرار
ج	شكر وتقدير
د	ABSTRAK
هـ	الملخص
ز	ABSTRACT
ح	فهرس المحتويات
ن	قائمة الجداول
ع	قائمة الرسوم البيانية
ص	قائمة الملاحق

الفصل الأول: المقدمة

١	١,١ التمهيد
٦	١,٢ خلفية الدراسة
١٠	١,٣ مشكلة الدراسة
١٤	١,٤ أهمية الدراسة
١٦	١,٥ أسئلة الدراسة
١٧	١,٦ أهداف الدراسة
١٨	١,٧ حدود الدراسة
١٨	١,٨ مصطلحات الدراسة
١٨	١,٨,١ القدرات الإبداعية
١٩	١,٨,٢ الكفاءات الذاتية
٢٠	١,٨,٣ الأداء الوظيفي
٢٢	١,٩ ملخص الفصل الاول

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢٣	٢,١ تمهيد
----	-----------

٢٤	٢,٢ القدرات الإبداعية
٢٤	٢,٢,١ مفهوم الإبداع
٢٥	٢,٢,٢ أنواع الإبداع
٢٦	٢,٢,٣ مفهوم القدرات الإبداعية
٢٨	٢,٢,٤ أهمية القدرات الإبداعية
٣٠	٢,٢,٥ مراحل التوجه للإبداعية
٣١	٢,٢,٦ مراحل خطوات القدرات الإبداعية
٣٢	٢,٢,٧ أبعاد القدرات الإبداعية
٤١	٢,٢,٨ أهداف تنمية القدرات الإبداعية
	٢,٢,٩ أسس ومعايير تطبيق تنمية القدرات الإبداعية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار في سلطنة عمان
٤٢	٢,٢,١٠ معوقات تنمية القدرات الإبداعية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار في سلطنة عمان
٤٣	٢,٢,١١ أثر بيئة العمل على تنمية القدرات الإبداعية
٤٥	٢,٢,١٢ سمات المدير الإبداعي
٤٦	٢,٢,١٣ نظريات السلوك الإبداعي
٤٧	٢,٢,١٤ نموذج الدراسة
٥٧	٢,٢,١٥ تنمية القدرات الإبداعية من منظور إسلامي
٥٧	٢,٢,١٦ خلاصة
٦٠	٢,٣ الكفاءات الذاتية
٦١	٢,٣,١ تمهيد
٦١	٢,٣,٢ مفهوم الكفاءة
٦٣	٢,٣,٣ أهمية الكفاءة
٦٤	٢,٣,٤ أنواع الكفاءات
٦٦	٢,٣,٥ مفهوم الكفاءة الذاتية
٦٧	٢,٣,٦ الخلفية النظرية لتوقعات الكفاءة الذاتية وتحديد المفاهيم
٧٠	٢,٣,٧ قياس توقعات الكفاءة الذاتية
٧٠	٢,٣,٨ مصادر الكفاءة الذاتية للعاملين

٧٤	٢,٣,٩ أبعاد الكفاءة الذاتية
٧٥	٢,٣,١٠ الكفاءة الذاتية في ضوء القرآن الكريم والسنة
٧٦	٢,٣,١١ خلاصة
٧٦	٢,٤ الأداء الوظيفي
٧٧	٢,٤,١ الخلفية التاريخية لتقييم الأداء الوظيفي
٧٨	٢,٤,٢ مفهوم الأداء
٨٠	٢,٤,٣ العناصر المكونة للأداء
٨٢	٢,٤,٤ محددات الأداء
٨٢	٢,٤,٥ معدلات الأداء وخصائصه
٨٤	٢,٤,٦ مفهوم الأداء الوظيفي
٨٥	٢,٤,٧ أهمية تقييم الأداء الوظيفي
٨٧	٢,٤,٨ أهداف تقييم الأداء الوظيفي
٨٨	٢,٤,٩ العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
٨٩	٢,٤,١٠ معدلات الأداء الوظيفي
٩١	٢,٤,١١ محددات الأداء الوظيفي
٩٢	٢,٤,١٢ طرق تقييم الأداء الوظيفي
٩٧	٢,٤,١٣ عناصر التقييم الوظيفي
١٠٦	٢,٤,١٤ معايير تقييم الأداء الوظيفي
١٠٧	٢,٤,١٥ معوقات عملية تقييم الأداء الوظيفي
١٠٩	٢,٤,١٦ نظريات الأداء الوظيفي
١١٤	٢,٤,١٧ خلاصة
١١٤	٢,٥ بيئة البحث (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار في سلطنة عمان)
١١٩	٢,٦ الدراسات السابقة
١١٩	٢,٦,١ الدراسات السابقة التي ربطت بين الإبداع الإداري وتحسين الأداء
١٣٠	٢,٦,٢ الدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية
١٣٤	٢,٦,٣ الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي
١٣٧	٢,٦,٥ الدراسات التي تناولت العلاقة بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي
١٣٩	٢,٦,٦ التعليق على الدراسات

- ٢,٦,٧ تحديد الفجوة البحثية والتعليق على الدراسات السابقة ١٤٠
- ٢,٦,٨ العلاقات بين المتغيرات وفرضيات الدراسة ١٤٦
- ٢,٦,٨,١ العلاقة بين القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي للمديرين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار بسلطنة عمان ١٤٦
- ٢,٦,٨,٢ العلاقة بين القدرات الإبداعية والكفاءة الذاتية للعاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار بسلطنة عمان ١٤٨
- ٢,٦,٨,٣ العلاقة بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي للمديرين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار بسلطنة عمان ١٤٩
- ٢,٦,٨,٤ دور الكفاءة الذاتية في العلاقة بين القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي للعاملين بديوان عام وزارة التعليم العالي بسلطنة عمان ١٥٠
- ٢,٧ ملخص الفصل الثاني ١٥١

الفصل الثالث: منهجية البحث

- ٣,١ تمهيد ١٥٢
- ٣,٢ منهج الدراسة ١٥٢
- ٣,٣ مجتمع وعينة الدراسة ١٥٤
- ٣,٤ نوع عينة الدراسة ١٥٧
- ٣,٥ أداة الدراسة ١٥٧
- ٣,٦ صدق الأداة ١٦١
- ٣,٧ الدراسة الاستطلاعية ١٦٣
- ٣,٧,١ صدق المقياس ١٦٤
- ٣,٧,١,١ صدق المحكمين: (الصدق الظاهري للاستبانة) ١٦٤
- ٣,٧,١,٢ الصدق الداخلي للاستبانة (صدق المحتوى) ١٦٤
- ٣,٧,١,٣ صدق الاتساق الداخلي لمحور القدرات الإبداعية ١٦٩
- ٣,٧,١,٤ صدق الاتساق الداخلي لمحور الأداء الوظيفي ١٧١
- ٣,٧,١,٥ صدق الاتساق الداخلي لمحور الكفاءة الذاتية ١٧٢
- ٣,٨ جمع البيانات ١٧٣
- ٣,٩ فحص البيانات ١٧٥

١٧٥	٣,١٠ القيم المتطرفة
١٧٦	٣,١١ التوزيع الطبيعي للبيانات
١٧٧	٣,١٢ قوة الارتباط الداخلي (مصفوفة الارتباط) هنا يجب استخدام ألفا كرونباخ
١٧٧	٣,١٣ نمذجة المعادلات البنائية (STRUCTURAL EQUATION MODELLING)
١٧٨	٣,١٤ ملخص الفصل الثالث

الفصل الرابع: عرض وتحليل البيانات

١٧٩	٤,١ تمهيد
١٨٠	٤,٢ معالجة البيانات المفقودة
١٨٠	٤,٣ كشف القيم المتطرفة
١٨١	٤,٤ التوزيع الطبيعي للبيانات (NORMALITY DATA)
١٨١	٤,٤,١ اختبار التداخل الخطي لمتغيرات الدراسة (Multicollinearity Test)
١٨٢	٤,٤,٢ مصفوفة الارتباط
١٨٤	٤,٤,٣ الالتواء والتفلطح (Skewness & Kurtosis)
١٨٥	٤,٤,٤ المدرج التكراري Histogram
١٨٦	٤,٤,٥ منحني الاحتمال الطبيعي Linearity Assumption
١٨٧	٤,٤,٦ الإحصاء الوصفي لأفراد عينة الدراسة:
١٩٣	٤,٥ الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية)
١٩٩	٤,٦ النموذج القياسي (ALGORITHM) لجميع متغيرات الدراسة باستخدام برنامج (SMART-PLS)
١٩٩	٤,٦,١ الصدق التقاربي للفقرات (Convergent validity) - التشبعات العامليّة للفقرات
٢٠٠	٤,٦,٢ اختبار الموثوقية ومتوسط التباين
٢٠٥	٤,٦,٣ الصدق التمايزي للمتغيرات Discernment validity
٢٠٧	٤,٧ مربع الارتباط المتعدد (معامل التحديد R^2)
٢٠٨	٤,٨ تقييم حجم الأثر (EFFECT SIZE (F^2))
٢١٠	٤,٩ جودة قياس النموذج (GOODNESS OF FIT (GOF))
٢١٢	٤,١٠ التحليل العاملي البنائي لتحليل المسار (STRUCTURAL MODEL) لاختبار فرضيات الدراسة

٢١٢	٤,١٠,١ الفرضيات الرئيسية المباشرة للدراسة
٢١٦	٤,١٠,٢ الفرضية الرئيسية غير المباشرة (الوسيط)
٢١٧	٤,١٠,٣ الفرضيات الفرعية المباشرة للدراسة بين أبعاد (القدرات الإبداعية) وتحسين الأداء الوظيفي
٢١٩	٤,١٠,٤ الفرضيات الفرعية المباشرة للدراسة بين أبعاد (القدرات الإبداعية) والكفاءة الذاتية
٢٢٣	٤,١٠,٥ الفرضيات الفرعية غير المباشرة
٢٢٧	٤,١١ ملخص الفصل الرابع

الفصل الخامس: المناقشة والاستنتاجات والتوصيات

٢٢٨	٥,١ تمهيد
٢٢٩	٥,٢ نتائج الجانب النظري
٢٣٣	٥,٣ نتائج الدراسات السابقة
٢٣٩	٥,٣,١ الدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية:
٢٤٠	٥,٣,٢ الدراسات التي تناولت العلاقة بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي
٢٤١	٥,٣,٣ الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي
٢٤٢	٥,٤ نتائج الدراسة الميدانية
٢٤٢	٥,٤,١ مناقشة نتائج نموذج القياس
٢٤٣	٥,٤,٢ مناقشة نتائج الدراسة
٢٤٧	٥,٥ نتائج الدراسة في ضوء نظرية النظرية العقلية (MENTAL THEORY)
٢٤٩	٥,٦ اسهامات الدراسة
٢٤٩	٥,٧ التوصيات
٢٥١	٥,٨ مقترحات لدراسات مستقبلية
٢٥٣	٥,٩ ملخص الفصل الخامس
٢٥٣	٥,١٠ الخاتمة
٢٥٧	المصادر والمراجع
٢٧٦	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة

الجدول

الجدول ٢,١: نموذج لاستمارة ترتيب أداء العاملين على أساس خمسة عناصر مهمة لقياس الأداء (كمدير يشرف على خمسة موظفين)	٩٦
الجدول ٢,٢: الهيكل التنظيمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار	١١٨
الجدول ٣,١: تفاصيل مجتمع الدراسة الذي يمثل مجتمع العينة	١٥٥
الجدول ٣,٢: تفاصيل أداة الدراسة	١٦٠
الجدول ٣,٣: تفاصيل المحكمين لأداة الدراسة	١٦٢
الجدول ٣,٤: يوضح معامل ارتباط التجزئة النصفية والمصحح بين درجة كل محور من محاور الاستبانة	١٦٦
الجدول ٣,٥: (ألفا كرونباخ) ومعامل الثبات المركب لمحاور الدراسة	١٦٨
الجدول ٣,٦: معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمحور القدرات الإبداعية	١٧٠
الجدول ٣,٧: معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمحور الأداء الوظيفي	١٧١
الجدول ٣,٨: معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمحور الكفاءة الذاتية	١٧٢
الجدول ٤,١: اختبار التداخل الخطي والارتباط الذاتي لنموذج المتغيرات المستقلة وأثره على المتغير	١٨١
الجدول ٤,٢: مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة	١٨٣
الجدول ٤,٣: الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة	١٨٥
الجدول ٤,٤: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	١٨٩
الجدول ٤,٥: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	١٩٠
الجدول ٤,٦: توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب العمر	١٩١
الجدول ٤,٧: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي	١٩٢
الجدول ٤,٨: توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب سنوات الخبرة	١٩٣
الجدول ٤,٩: المعيار الإحصائي للأوزان النسبية للمقياس الخماسي	١٩٤
الجدول ٤,١٠: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الموافقة لمحاور الدراسة	١٩٧
الجدول ٤,١١: التشبعات العاملية وألفا كرونباخ ومعامل التباين المشترك المستخرجة من مخرجات Smart-PLS	٢٠١
الجدول ٤,١٢: يوضح الصديق التمايزي (Discriminant Validity) لمتغيرات الدراسة	٢٠٦
الجدول ٤,١٣: يوضح معامل الانحدار R^2 ومعامل الانحدار المعدل R Square Adjusted	٢٠٨
الجدول ٤,١٤: يوضح حجم الأثر للمتغيرات المستقلة	٢٠٩

- الجدول ٤,١٥ : مؤشر قياس جودة نموذج الدراسة (GoF) ٢١١
- الجدول ٤,١٦ : نتائج الفرضيات الرئيسية المباشرة للدراسة ٢١٥
- الجدول ٤,١٧ : تحليل المسار للعلاقة الرئيسية غير المباشرة بين متغير القدرات الإبداعية وتحسين الأداء الوظيفي من خلال الكفاءة الذاتية (وسيط) ٢١٦
- الجدول ٤,١٨ : نتائج الفرضيات الفرعية المباشرة بين أبعاد (القدرات الإبداعية) والأداء الوظيفي ٢١٩
- الجدول ٤,١٩ : نتائج الفرضيات الفرعية المباشرة بين أبعاد (القدرات الإبداعية) والكفاءة الذاتية ٢٢٢
- الجدول ٤,٢٠ : نتائج الفرضيات الفرعية للمناخ الوظيفي كعامل وسيط بين أبعاد القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي ٢٢٥
- الجدول ٥,١ : مناقشة نتائج الدراسة ٢٤٣

قائمة الرسوم البيانية

الصفحة	الرسم البياني
٣١	الرسم البياني ٢,١: خطوات القدرات الإبداعية، المصدر: الرشيد (٢٠١٨)
٣٢	الرسم البياني ٢,٢: نموذج أبعاد السلوك الإبداعي من إعداد الباحث
٥٧	الرسم البياني ٢,٣: أتموزج البحث من إعداد الباحثة، بالاعتماد على دراسة (شيخة، ٢٠٢٠) (الجهورية، والظفري، ٢٠١٨)
٧٤	الرسم البياني ٢,٤: أبعاد الكفاءة الذاتية
٩٠	الرسم البياني ٢,٥: خطوات الأداء الوظيفي المصدر (زويلف ٢٠١٣)
١١٢	الرسم البياني ٢,٦: نظرية العدالة، المصدر: (ماهر، ٢٠١٤)
١٨٦	الرسم البياني ٤,١: المدرج التكراري Histogram
١٨٧	الرسم البياني ٤,٢: منحني الاحتمال الطبيعي Linearity Assumption
١٨٩	الرسم البياني ٤,٣: توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الجنس
١٩٠	الرسم البياني ٤,٤: توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الجنس
١٩١	الرسم البياني ٤,٥: توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب العمر
١٩٢	الرسم البياني ٤,٦: توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب المؤهل التعليمي
١٩٣	الرسم البياني ٤,٧: توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب سنوات الخبرة
١٩٨	الرسم البياني ٤,٨: يوضح المتوسطات الحسابية ونسبة الموافقة لجميع متغيرات الدراسة
٢٠٠	الرسم البياني ٤,٩: يوضح مسار تخطيطي للنموذج العاملي القياسي (Algorithm) مستقطعا من نتائج Smart-PLS جميع متغيرات النموذج
٢١١	الرسم البياني ٤,١٠: مسار تخطيطي للنموذج العاملي القياسي Algorithm يوضح قيم (AVE) مستقطعا من نتائج Smartpls جميع متغيرات النموذج
٢١٥	الرسم البياني ٤,١١: مسار تخطيطي للنموذج العاملي البنائي Bootstrapping يوضح نتائج الفرضيات الرئيسية المباشرة (المتغير المستقل والوسيط والمتغير التابع) مستقطعا من نتائج Smart-pls
٢٢٢	الرسم البياني ٤,١٢: مسار تخطيطي للنموذج العاملي البنائي Bootstrapping يوضح نتائج الفرضيات الفرعية المباشرة بين أبعاد المتغير المستقل (القدرات الإبداعية) والوسيط والمتغير التابع

الرسم البياني ٤,١٣: مسار تخطيطي للنموذج العاملي القياسي يوضح نتائج الفرضيات الفرعية غير
المباشرة بين أبعاد المتغير المستقل (القدرات الإبداعية) والمتغير التابع من خلال الوسيط
(الكفاءة الذاتية)

٢٢٥

الرسم البياني ٤,١٤: نتائج اختبار العلاقات بين الفرضيات الرئيسية للدراسة

٢٢٦

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق
٢٧٦	الملحق أ: الاستبانة
٢٨٢	الملحق ب: أسئلة الدراسة الاستطلاعية
٢٨٤	الملحق ج: قائمة المحكمين
٢٨٥	الملحق د: خطاب دائرة تنمية الموارد البشرية بوزارة التعليم العالي بسلطنة عمان حول تأكيد مشكلة الدراسة
٢٨٦	الملحق هـ: خطاب دائرة تنمية الموارد البشرية بوزارة التعليم العالي بسلطنة عمان بالموافقة على جمع البيانات
٢٨٧	الملحق و: عناصر تقييم الأداء الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار في سلطنة عمان
٢٨٨	الملحق ز: الهيكل التنظيمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار
٢٨٩	الملحق ح: قائمة الرموز ودلالاتها