



أثر الجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالتطبيق على المستشفيات الخاصة المصرية "دراسة ميدانية"

إعداد

د. جيهان أحمد خليل دغيم

مدرس إدارة الأعمال – المعهد العالي للدراسات النوعية بالجيزة
a1madkor2050@gmail.com

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الثالث - العدد الأول - الجزء الثالث - يناير ٢٠٢٢

التوثيق المقترح وفقا لنظام APA:

دغيم، جيهان أحمد خليل (٢٠٢٢). أثر الجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالتطبيق على المستشفيات الخاصة المصرية "دراسة ميدانية". المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٢(١)٣، ٦٦٥-٦٢٥.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

أثر الجداريات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالتطبيق على المستشفيات الخاصة المصرية دراسة ميدانية

د. جيهان أحمد خليل دغيم

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى قياس أثر الجداريات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي. وقد تم التطبيق على المستشفيات الخاصة المصرية، وبلغت عينة الدراسة (٣٨٤) مفردة، وبلغ عدد الاستمارات المرتدة (٣٧٩) مفردة. وقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للجداريات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي، والمتمثلة في (الخبرة التخصصية، المرونة، البحث عن المعلومة، النزاهة والاستقامة، الإنصات والفهم وسرعة الاستجابة، الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية) على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة. وأن تبني واستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة كأساس لتطبيق الأداء الإبداعي في المستشفيات الخاصة المصرية يتم بمستوى متوسط، إذ وجد أن تركيزها في هذا التطبيق يتمركز حول تبني واستخدام الوسائل التكنولوجية التقليدية. وأوصت الدراسة: بضرورة تبني المستشفيات الخاصة المصرية للوسائل التكنولوجية الحديثة في سياق ممارساتها لوظائفها وخاصة الوظائف التي تقوم على الأداء الإبداعي من مدخل استراتيجي لما لذلك من أهمية في تحقيق جداريات سلوكية متميزة للعاملين فيها.

الكلمات الدالة: (الجداريات السلوكية - التحول الرقمي - الأداء الإبداعي - الخبرة التخصصية - المرونة - النزاهة - الاستقامة - الإنصات والفهم - سرعة الاستجابة - الثقة بالنفس - الرقابة الذاتية).

مقدمة:

في ظل التحولات الاقتصادية الدولية التي تتبنى السوق الموحدة، تعيش المنظمات في بيئة متغيرة ومعقدة يسودها عدم التأكد، تفرض عليها تحديات عديدة وكبيرة لم تشهدها من قبل وينبغي عليها مواجهتها بسرعة وكفاءة عالية، لاستباق التغيرات الفجائية فيها، ولتأمين مستقبلها على الأقل في المدى القصير، خاصة بتشبع معظم الأسواق بسلع وخدمات تتناقص دورة حياتها بسرعة فائقة، إضافة إلى البطء الملاحظ في النمو الاقتصادي العالمي في بعض القطاعات وكذلك في النمو الديمغرافي الذي يتزايد بوتيرة مستقرة (Mladenka et al., 2016; Jong et al., 2017).

د. جيهان أحمد خليل دغيم

وبالتالي فإن التحدي الأكبر الذي تواجهه المنظمات هو قدرتها على تبني آلية مناسبة وفق أطر ونظم علمية، لتنمية وتحفيز ودعم القدرات الأداء الإبداعي، التي تمكنها من تطوير وخلق حلول وأفكار للوضعية التي تعيشها وللمشاكل التي تواجهها، تنظيمية كانت أو تقنية (تكنولوجيا) (Nham.et al, 2015).

ولقد تناول الكثير من الكتاب والباحثين موضوع الأداء الإبداعي على اختلافهم، من اقتصاديين والذين يعتبروا أول المنظرين في الميدان، إداريين وعلماء نفس وغيرهم، كما نشرت الكثير من الأبحاث والمقالات وعقدت عشرات المؤتمرات والندوات، سعياً لإظهار أهميته في الرد على المتطلبات الجديدة في البيئة الحالية وكسب للميزة التنافسية. كما شملت هذه الأبحاث كيفية تطبيق الأداء الإبداعي في المنظمات، الوسائل والموارد اللازمة لتحقيقه، المعوقات التي تؤهل دون الوصول إليه وغيرها. وتسعى المنظمات في تأمين مستقبلها من خلال زيادة الأداء، والنمو النوعي الذي يجمع بين كلاً من خدمات مقدمة للعملاء، صورة المنظمة في ذاكرتهم، نوعية المنتجات (الجودة)، جودة الموارد البشرية، جودة الخدمات الصحية، تطوير المعارف، التفوق التجاري، وتشكل هذه الأهداف النوعية الدور الرئيس لتوجيه النمو في المنظمة. وذلك لتجاوز عقباتها بالإبداع المستمرة، داخليا بالبحث والتطوير أو خارجياً بأشكال مختلفة، وبالاعتماد على كل مواردها وإمكانياتها، تتحمل بذلك أخطار عدم الوصول إلى أهدافها. (شريف، ٢٠٢٠).

وفي سياق الممارسات الإدارية الحديثة للموارد البشرية، تعتبر إدارة الجدارات أو الكفاءات (Management Competency) من أهم وأبرز هذه الممارسات، لما لها من دور في رفع كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين وبما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء العام للمنظمات (Hoogh. et al, 2006; Heinsman.et al, 2006) وتمثل الجدارات مجموعة من القدرات المكتسبة والتي تمكن الفرد من العمل أو الأداء السلوكي المطلوب في سياق معين. فهي تشكل في محتواها العام مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات المتفاعلة فيما بينها والمندمجة بشكل مركب والتي تنعكس على سلوك الفرد في سياق الأعمال والمهام الموكلة إليه ومن ثم يعمد الفرد العامل إلى اكتسابها أو توظيفها للخروج بمستويات الأداء المتوقعة بشكل يفوق التوقعات. ويمكننا النظر للجدارات السلوكية أحياناً على أنها مجموعة من السمات أو الخصائص الشخصية مثل: (الدافعية، الاتجاهات، القيم، ...) والتي تصف كيفية أداء الفرد للمهام الموكلة إليه. فعلى سبيل المثال وليس الحصر فإن المرونة، والعمل بروح الفريق، والثقة بالنفس تمثل مجموعة من الخصائص الشخصية والتي تتجسد على شكل سلوكيات في سياق ممارسة الأعمال والمهام والتي يمكن توظيفها في مواقف أداء العمل.

ولأن الإبداع في وقتنا الحالي أصبح ضرورة ملحة وأساسية في جميع المجالات ليصبح المجتمع بمكوناته قادراً على مواكبة الانفجار المعرفي والتقدم التقني والمخترعات، في عالم متصف بالتعقيد والمشاكل ليصبح معها الإبداع والابتكار هو الحل الوحيد الذي يجعل الفرد والمجتمع قادراً على مسايرة متطلبات هذا العصر.

ومن هنا ومما سبق عرضة جاءت هذه الدراسة للتعرف على " أثر الجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالتطبيق على المستشفيات الخاصة المصرية".

• موضوع الدراسة:

تبحث المنظمات على اختلافها في بناء فكر إبداعي بداخلها، لكن تعقد هذه الظاهرة ونتائجها تؤول إلى تخفيض الاهتمام بها. فعدم نجاح الإبداع في المنظمة يمكن أن يؤدي إلى زوالها، كما أن التغيير الذي يجلبه يقابل بالرفض ومحاولة الحفاظ على الوضع الحالي في أغلب الحالات، خاصة في البيئة الحالية حيث اعتبر "دروكر" أن الإبداع وسيلة للنظر في المستقبل والحفاظ على استمرارية المنظمة، كما يتوجب على المنظمة البحث في كيفية تمريره والتحوط من الأخطار الناجمة عنه (الحسناوي، ٢٠١٩).

ويعتبر عدم توفير الموارد البشرية المؤهلة ذات الكفاءة من أبرز معوقات الأداء التي تحد من فاعلية وكفاءة المنظمات في تحقيق التكيف المنشود مع البيئة المحيطة بها، وهذا بدوره يسهم وبشكل جلي في تقليل قدرة المنظمات على المنافسة. كما يتطلب ذلك تصميم الاستراتيجيات - إقليمياً أو عالمياً - الخاصة بالموارد البشرية بشكل يتفق مع الأسس العلمية والممارسات ذات العلاقة، ومن أهم هذه الاستراتيجيات: استراتيجية تحسين الأداء وما تحويه من أساسيات وقواعد لربط التوجه الاستراتيجي العام للمنظمة مع جدارات العاملين لديها بشكل ينسجم مع التطلعات المستقبلية ومواجهة تحديات العولمة وعواقبها المتمثلة بشكل بارز في المنافسة على المستوى المحلي والعالمي سواءً بسواء (Daniel et al,2013).

وقد تناولت دراسة (Azmi,2010) والتي هدفت إلى التعرف على الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية القائمة على مفهوم الجدارة في الشركات الخدمية بماليزيا. وقد توصلت الدراسة إلى أن الشركات المبحوثة لا تنفذ مفهوم الجدارة في جميع الممارسات والأنشطة الخاصة بإدارة الموارد البشرية. وكانت الممارسات الخاص بكل من نشاطي تقييم الأداء والتطور الوظيفي هما الأعلى في تطبيق مفهوم الجدارة.

كما تناولت دراسة كل من (Kock. et al,2011) والتي أعمدت على الأستبيان كأداة لجمع البيانات من منظمة أعمال صغيرة ومتوسطة الحجم في السويد، وذلك لمعرفة أثر البرامج التدريبية المقدمة للعاملين فيها على تطوير الجدارات لديهم. وقد أظهرت الدراسة أن هناك تأثير معنوي لهذه البرامج في تحسين جدارات العاملين، كما أشارت إلى أن التدريب بحاجة إلى تحسين لبيئة التعلم في المناخ التنظيمي حتى يأتي بالنتائج المنشودة في تحسين الجدارات المطلوبة لإنجاز العمل بشكل متميز.

وتناولت دراسة (محمد، ٢٠٢٠) أثر التفاعل بين نمط التشارك التسلسلي المتوازي لبيئات التعلم الإلكتروني والأسلوب المعرفي (متحملي الغموض وعدم متحملي الغموض) في تنمية مهارات تصميم القصص الإلكترونية التفاعلية، والتفكير الإبداعي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية من خلال موديل بيئة التعلم الإلكترونية.

كما تناولت دراسة (عبد الله، ٢٠٢٠) التعرف كيف تنمية الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة. وتوصلت الدراسة إلى قلة الاهتمام بتشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية، كما تبين قلة البرامج التدريبية التي تنمي القدرات الإبداعية لدى مديري المدارس، وكذا ضعف الاهتمام بتوثيق العلاقة بين المدرسة والبيئية المحيطة، كما أوصت الدراسة بمنح

د. جيهان أحمد خليل دغيم

المزيد من الحوافز والمكافآت المتنوعة لقيادات المدارس الثانوية لتشجيع الكوادر والكفاءات المؤهلة لإدارة المدارس دون النظر للمعوقات التي تواجه أداء القيادات.

وهدفت دراسة (الحسناوي، ٢٠١٩) إلى تحليل وفهم العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، الاختيار الأخضر و التقييم الأخضر) والأداء الإبداعي بأبعاده (لمخاطرة، المرونة، حل المشاكل، الأفتاح) من خلال الدور الوسيط الذي يقوم به الاقتدار المعرفي بأبعاده (تكنولوجيا المعلومات، إتخاذ القرار، التفكير الإبداعي) وقد تمثلت إشكالية البحث في معرفة ما هي العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء و الأداء الإبداعي من خلال الاقتدار المعرفي كمتغير وسيط، وكانت أهم التوصيات: التوجه بالاهتمام بممارسات الموارد البشرية الخضراء والتي تسهم في المحافظة على البيئة والتنمية المستدامة، وضرورة إدامة التواصل العلمي الخارجي للوقوف على آخر التطورات العلمية والمعرفية حول المفاهيم الخضراء.

كما هدفت دراسة (مدوكي، ٢٠١٨) التعرف على أثر قدرات عمال البحث والتطوير على الأداء الإبداعي (للمنتج، لطرق الإنتاج، للأداء البيعي) وذلك في المؤسسات الصناعية الإلكترونية والإلكترونية بالمنزلية بالجزائر. وق توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: وجود علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية ما بين قدرات عمال البحث والتطوير وبين الأداء الإبداعي بجميع أبعاده. كما أن قدرات عمال البحث والتطوير لها تأثير إيجابي ومعنوي على الأداء الإبداعي لكل من (المنتج، عمليات الإنتاج، الأداء البيعي)، وبالتالي فإن قدرات عمال البحث والتطوير تلعب دوراً حيوياً في تعزيز الأداء الإبداعي الكلي للمنظمة.

ومن خلال العرض السابق تبين للباحثة اختلاف الدراسة الحالية من حيث الجوهر والمضمون ومجال التطبيق عما تم عرضه، حيث لا يوجد دراسات عربية أو أجنبية تناولت متغيرات الدراسة الحالية على وهذا ما يمثل الفجوة البحثية للدراسة.

وقد قامت الباحثة بإجراء دراسة إستطلاعية *Exploratory Study* بهدف تكوين الإطار العام للدراسة في جانبها النظري والتطبيقي، وتحديد تساؤلاتها، وذلك من خلال تكوين تصور أكثر دقة لموضوع الدراسة، وصياغة الفروض بشكل متكامل ودقيق، وكذا تحديد متغيرات الدراسة وأبعادها المختلفة، وتحديد الأساليب الملائمة لجمع البيانات، وكيفية توفيرها؛ لإعداد وتصميم أدوات الدراسة الميدانية. وأخيراً تصميم الدراسة في صورتها النهائية، وقد مرت الدراسة الإستطلاعية بمرحلتين، تناولت المرحلة الأولى الجانب النظري، أما المرحلة الثانية فقد تناولت الجانب الميداني، وذلك على النحو التالي:

أ- الدراسة الإستطلاعية النظرية:

استهدفت الدراسة الإستطلاعية النظرية، تكوين فكرة عن موضوع أثر الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة محل الدراسة، وذلك بالرجوع إلى مختلف الكتب المتاحة، والعديد من الأبحاث والدوريات المتخصصة في هذا المجال، كما تم الاستعانة بشبكة الإنترنت للحصول على أحدث الدراسات الأجنبية في هذا الموضوع. وقد أسفرت الدراسة الإستطلاعية النظرية عن تكوين قاعدة بيانات جيدة، تم استخدامها في تحديد مفاهيم الدراسة وخلفيتها النظرية.

ب- الدراسة الإستطلاعية الميدانية:

استهدف الدراسة الإستطلاعية الميدانية استكمال بيانات الدراسة النظرية، بهدف الإلمام بجميع جوانب الموضوع وتحديد أبعاده المختلفة، بالإضافة إلى تحديد مجتمع الدراسة، وأساليب جمع البيانات، وقد تم ذلك من خلال قائمة إستقصاء إستطلاعية موجهة لعينة ميسره قوامها (٥٠) مفردة من العاملين بالمستشفيات الخاصة محل الدراسة، فضلاً عن إجراء بعض المقابلات الشخصية مع المسؤولين بتلك المستشفيات؛ وقد تبين من خلالها ما يلي:

- عدم وجود الحرية الكافية لدى العاملين في أداء الأعمال والمهام المخولة إليهم.
- تحفيز العمل اليدوي التقليدي خوف من التتقنيات المتقدمة.
- هناك تخوف لدى الكثيرين من الأفكار الجديدة حيث يعتقد البعض أنها سوف تؤدي لزيادة المهام الموكلة إليهم أو قد تؤدي لفقدانهم درجاتهم الوظيفية أو الامتيازات الحالية - على أقل تقدير - وهو ما يعرف بمقاومة التغيير.
- ضعف الاهتمام بالجدران السلوكية للعاملين.

وقد جاءت نتائج الدراسة الاستطلاعية على النحو التالي:

أ- نتائج الدراسة الاستطلاعية فيما يتعلق بالجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي:

يلخص الجدول التالي نتائج الدراسة الاستطلاعية للجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي، على النحو التالي:

جدول رقم (١)

نتائج التحليل الإحصائي لمتغير أثر الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أساس الوسط الحسابي

المتغير	أبعاده	أعلى من الوسط الحسابي < ٣		الوسط الحسابي = ٣		أقل من الوسط الحسابي > ٣		إجمالي المفردات
		عدد المفردات	النسبة	عدد المفردات	النسبة	عدد المفردات	النسبة	
الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي	الخبرة التخصصية	١٠	٢٠%	٤	١٠%	٣٦	٧٠%	٥٠
	المرونة	٣٨	٧٦%	٧	١٤%	٥	١٠%	٥٠
	البحث عن المعلومة	٢٣	٤٦%	٧	١٤%	٢٠	٤٠%	٥٠
	النزاهة والاستقامة	٢٨	٥٦%	١٠	٢٠%	١٢	٢٤%	٥٠
	الإتصات والفهم وسرعة الاستجابة	٣٦	٧٢%	٨	١٦%	٦	٨%	٥٠
	الثقة بالنفس	١٦	٣٢%	٨	١٦%	٢٦	٥٢%	٥٠
	الرقابة الذاتية	٢٣	٤٦%	٩	١٨%	١٨	٣٦%	٥٠

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات لدراسة الإستطلاعية.

د. جيهان أحمد خليل دغيم

يلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

- ١- انخفاض مستوى الخبرة التخصصية حيث كانت إجابة (٧٠%) من أفراد العينة أقل من الوسط الحسابي، مما يدل على ضعف الخبرة التخصصية التي يتمتع بها العاملين داخل المستشفيات.
- ٢- ارتفاع مستوى المرونة حيث كانت إجابة (٧٦%) من أفراد العينة على فقرات المرونة أعلى من الوسط الحسابي، مما يدل على عدم استعدادهم للتغيير وإبداء آرائهم وأفكارهم والتكيف مع الظروف المحيطة بهم وبالعامل الذي يقومون بتأديته.
- ٣- ارتفاع مستوى البحث عن المعلومة حيث كانت إجابة (٤٦%) من أفراد العينة على فقرات البحث عن المعلومة أعلى من الوسط الحسابي، مما يدل على أن معظم العاملين ليس على دراية كافية باستخدام التقنيات التعليمية الحديثة والبحث عن المعلومات والمعرفة لزيادة الخبرات والمعلومات لديهم.
- ٤- انخفاض مستوى النزاهة والاستقامة حيث كانت إجابة (٥٢%) من أفراد العينة أقل من الوسط الحسابي، مما يدل على وجود انخفاض في أداء بعض المهام والتعليمات التي يقوم العاملون بالالتزام بها.
- ٥- ارتفاع مستوى الإنصات والفهم وسرعة الاستجابة حيث كانت إجابة (٧٢%) من أفراد العينة على فقرات الإنصات والفهم وسرعة الاستجابة مما يدل على أن استخدام التقنيات الحديثة سوف يتطلب زيادة الوعي والانتباه من العاملين والتركيز والمزيد من التدريب.
- ٦- ارتفاع مستوى الثقة بالنفس حيث كانت إجابة (٤٦%) من أفراد العينة أعلى من الوسط الحسابي إلى حد ما، مما يدل على إحساس الثقة بالنفس لدى العاملين عند أداء المهام المخولة إليهم.
- ٧- ارتفاع مستوى الرقابة الذاتية حيث كان إجابة (٥٦%) من أفراد العينة أعلى من الوسط الحسابي مما يدل على وجود التزام ومتابعة دورية على مخرجات النظام داخل المستشفى والالتزام بكافة التعليمات.

ب- نتائج الدراسة الاستطلاعية فيما يتعلق بالأداء الإبداعي:

يلخص الجدول التالي نتائج الدراسة الاستطلاعية فيما يتعلق بالأداء الإبداعي على النحو

التالي:

جدول رقم (٢)

نتائج التحليل بيانات الدراسة الاستطلاعية لمتغير الأداء الإبداعي على أساس الوسط الحسابي

المتغير	أبعاده	أعلى من الوسط الحسابي < ٣		الوسط الحسابي = ٣		أقل من الوسط الحسابي > ٣		إجمالي المقدرات
		النسبة	عدد المقدرات	النسبة	عدد المقدرات	النسبة	عدد المقدرات	
الأداء الإبداعي	توليد الفكرة	٧٦%	٣٨	١٤%	٧	١٠%	٥	٥٠
	ترويج الفكرة	٨٠%	٤٠	١٠%	٥	١٠%	٥	٥٠
	تطبيق الفكرة	٤٦%	٢٣	١٤%	٧	٤٠%	٢٠	٥٠

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الاستطلاعية.

يلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

- ١- ارتفاع مستوى توليد الفكرة حيث كانت إجابة (٧٦%) من أفراد العينة على فقرات توليد الفكرة أعلى من الوسط الحسابي، مما يدل على معظم الموظفين حرصين على تقديم افكار جديد مفيدة ونافعة في اداء العمل الذي يقومون به.
 - ٢- ارتفاع مستوى ترويج الفكرة حيث كانت إجابة (٨٠%) من أفراد العينة على فقرات ترويج الفكرة أعلى من الوسط، مما يدل على تداول الافكار مع الاخرين والعمل على مناقشة هذه الافكار وتنقيحها للوصول إلى الفكرة الأصيلة التي يمكن تطبيقها على ارض الواقع.
 - ٣- ارتفاع مستوى تطبيق الفكرة حيث كانت إجابة (٤٦%) من أفراد العينة على فقرات تطبيق الفكرة، مما يدل على أن معظم العاملين والادارة على استعداد تام لتطبيق الافكار الناجحة المثمرة التي تؤدي إلى زيادة معدلات الاداء الابداعي.
- بناء على ذلك، فإن مشكلة الدراسة تتمثل في التعرف على "أثر الجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية". الأمر الذي حدا بالباحثة إلى دراسة هذا الدور وتحليله تحليلاً علمياً، بغرض توصيفه والتعرف على ديناميكية العمل. وبتعبير آخر يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات الآتية: -
- أ- ما هو مستوى إدراكات مفردات عينة البحث، لمفهوم أثر الجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي بالمستشفيات الخاصة المصرية؟
 - ب- ما هو مستوى إدراكات مفردات عينة البحث، لأهمية الأداء الإبداعي للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة؟
 - ج- هل يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي بأبعاده إجمالاً على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة؟

• الهدف من الدراسة:

- يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في قياس أثر الجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، وينبثق من هذا الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية تهدف للوصول إلى مايلي:
- التعرف على مستوى إدراكات مفردات عينة البحث لمفهوم الجدارات السلوكية على الأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.
 - التعرف على مستوى إدراكات مفردات عينة البحث لمفهوم الأداء الإبداعي للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.

د. جيهان أحمد خليل دغيم

- تقديم بعض الدلالات والتوصيات التي تفيد إدارة المستشفيات في تحسين الخدمة الصحية من خلال تفعيل أثر الجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل لتحول الرقمي على الأداء الإبداعي لهم.

• أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في كل من الناحية الأكاديمية والناحية التطبيقية، ويتضح ذلك مما يلي:

أ- الأهمية الأكاديمية: حيث تتمثل الأهمية الأكاديمية للدراسة، في الآتي:

- (١) تبرز أهمية الدراسة في أنها قد تضيف بعض المفاهيم والأبعاد لموضوعات الجدارات السلوكية لدى الأفراد العاملين وأدائهم الإبداعي، وهما من الموضوعات الهامة في الفكر الإداري الحديث، كما أنهما يدعمان تقدم المجتمعات التي تسعى لتبني استراتيجية الإدارة الحديثة في تحسين مستويات أداء العاملين.
- (٢) أن تناول موضوع أثر الجدارات السلوكية للأفراد العاملين على الأداء الإبداعي في ظل التحول الرقمي، يعتبر من الموضوعات التي لم يتم تناولها من قبل، سواء على مستوى الدراسات العربية أو الأجنبية.

ب- الأهمية التطبيقية: تتمثل الأهمية التطبيقية في الآتي:

- (١) تنطلق أهمية الدراسة من أهمية قطاع المستشفيات الخاصة، فهي الشريان الداعم للاقتصاد والتقدم والنمو، ومن ثم يوجد العديد من المنافع التي يمكن أن تحققها تلك المستشفيات من أثر الجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي، مثل: تحسين جودة الخدمات الصحية، زيادة القدرة على الابتكار والإبداع، ...
- (٢) تم اختيار التطبيق لهذه الدراسة على العاملين بمستشفيات القطاع الخاص في مصر؛ وذلك لأهمية الدور الذي تقوم به تلك المستشفيات بجانب مستشفيات القطاع الحكومي في ظل الكوارث والأزمات.
- (٣) إمكانية الاستفادة إدارة المستشفيات المصرية - على اختلافها- من نتائج الدراسة، من خلال الوقوف على أثر الجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي، ومن ثم تطويره في الجوانب التي تحتاج لعمليات التطوير خاصة في ظل التحول الرقمي الذي تقوم به مصر، وفي مواجهة الكوارث والأزمات، وتفعيل دور تقديم الخدمات عن بعد وزيادة كفاءتها وتحسين الأداء الإبداعي.
- (٤) أن النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، قد تمكن مسؤولي المستشفيات المصرية - على اختلافها - من رسم الخطط ووضع الاستراتيجيات، التي تتبنى مدخل الاهتمام بتحسين أداء الخدمات الصحية في ظل التحول الرقمي، والحفاظ على المواطنين.

• الإطار النظري والدراسات السابقة:

يعرض هذا الجزء الإطار المفاهيمي والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة على النحو التالي:

المتغير المستقل: الجدارة السلوكية للعاملين:

أولاً: مفهوم الجدارة السلوكية للعاملين:

تعددت التعريفات الخاصة بمفهوم الجدارة، حيث عرفها (Azmi, 2010) بأنها مجموعة السمات والخصائص الشخصية المرتبطة بالجوانب الأدائية للعاملين، وتشتمل على أبعاد: الخبرة التخصصية، المرونة، البحث عن المعلومة، النزاهة والاستقامة، والإنصات والفهم وسرعة الاستجابة، الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية. أما (ماهر، ٢٠١١) فقد رأى بأن الجدارة عبارة عن وصف مكتوب لعادات العمل التي يمكن قياسها واللازمة لتحقيق الأهداف المنشودة. ويرى (Tett. et al , 2011) أن الجدارة مظهر محدد قابل للقياس من خلال الإنعكاسات السلوكية ويؤثر إيجاباً أو سلباً على الفاعلية التنظيمية. ويرى (رشيد، ٢٠١٩) أن الجدارة هي إما مهارة أو اتجاه أو سلوك أو دافع أو أي خاصية شخصية تعتبر ضرورية لأداء العمل بشكل متميز.

ويرى كل من (Brans. Et al,2015) أن ممارسات إدارة الموارد البشرية القائمة على مفهوم الجدارة تحقق نوعين من التكامل وهما: التكامل العمودي والتكامل الأفقي. بحيث يقوم التكامل العمودي على ربط الأفراد العاملين وسلوكياتهم بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة، في حين يعمد التكامل الأفقي إلى ربط وظائف وممارسات إدارة الموارد البشرية مع بعضها البعض في إطار إتساق تفاعلي ومتناغم.

وفي ضوء ما سبق يمكن القول بأن الرقابة تعد من أركان نظام الإطار العام لمفهوم الجدارة وتمثل ضماناً لوجود مستوى عالي من التناغم والاتساق بين أجزاء المنظمة ووحداتها بشكل يصب في آخر المطاف عند تحقيق الأهداف الاستراتيجية المنشودة.

ثانياً: خصائص الجدرات السلوكية للعاملين:

تعد الجدارة من العناصر العميقة والمتأصلة في شخصية الفرد وتمكن من التنبؤ بالسلوك في العديد من الحالات والمهام الوظيفية، وللجدارات خواص ضمنية في شخصية الأفراد، وتشير إلى طرق التصرف أو التفكير أو التعميم عبر المواقف، وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة. من هنا نجد أن للجدارة مجموعة من الخواص، أهمها: (الزهراني، ٢٠١٢)

١- الدوافع: هي الأشياء التي يفكر أو يرغب الفرد فيها باستمرار وتتسبب في إقدامه على تصرف ما. وتقوم الدوافع بإختيار السلوك وقيادته وتوجيهه نحو أفعال وأهداف معينة، والدوافع والجدارات عوامل مؤثرة جوهرية أو صفات أساسية ذاتية التوليد، تنبئ عما يفعله الأفراد في أعمالهم على المدى الطويل دون رقابة لصيقة.

٢- الصفات: هي مجموعة الخصائص المادية والاستجابة للظروف أو المعلومات، ويعد التحكم الذاتي في المشاعر والمبادرة من الصفات التي لا بد أن يتسم بها المدير الناجح.

د. جيهان أحمد خليل دغيم

٣- **المفهوم الذاتي:** وهي توجهات الفرد أو قيمته أو صورته الذاتية، كما أن قيم الشخص هي عبارة عن دوافع منعكسة أو استجابية يمكنها أن تنبئ عما سيفعله الشخص على المدى القريب في الحالات التي تكون فيها المسؤولية في يد غيره.

٤- **المعرفة:** هي المعلومات التي لدى الشخص في مجال معرفي معين، والمعرفة جداره مركبة وتقييم الفرد تتم بدرجة معرفته؛ وعادة ما تفشل عمليات التقييم في التنبؤ بمستوى أداء العمل لأنها تهتم بقياس المعلومات والمهارات لا بالطريقة التي تستخدم بها المعلومات لصالح العمل. ويلاحظ أن العديد من اختبارات المعرفة تقيس قدرة الذاكرة على الاسترجاع في حين أن ما يهم هو القدرة على إيجاد المعلومات.

٥- **المهارة:** هي القدرة على أداء مهمة ذهنية أو مادية، كما تشمل الجدارات الذهنية أو العقلية على التفكير التحليلي (أي معالجة المعلومات والبيانات وتحديد السبب والنتيجة وتنظيم البيانات والتخطيط لها)، والتفكير يعني التعرف على الأنماط في بيانات معقدة.

وترى الدراسة أنه من السهل نسبياً تطوير جدارات المعرفة السطحية والمهارات، لذلك فإن التدريب هو الطريقة الأقل تكلفة لتأمين هذه القدرات لدى العاملين. أما جدارات الدوافع الكامنة والخصائص الذي يمثل الشخصية فإنها أصعب تقيماً وتطويراً، لذلك فإنه من الأجدى إقتصادياً أن يتم الاختيار وفقاً لهذه الميزات. وتقع جدارات المفهوم الذاتي في مكان بالمنتصف، ومن الممكن تغيير المواقف والقيم مثل الثقة بالنفس (كأن يرى الشخص نفسه مديراً بدلاً من فني متخصص)، وذلك عن طريق التدريب أو العلاج النفسي أو التجارب التطويرية الإيجابية؛ وإن كان ذلك يشكل صعوبة أكبر ويتطلب وقتاً أطول.

ثالثاً: أبعاد الجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي:

توضح الدراسة الحالية أبعاد الجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي من خلال الآتي:

جدول رقم (٣) أبعاد الجدرات السلوكية للأفراد العاملين

الجدارة	التعريف	النطاق (المستوى السلوكي)
الخبرة التخصصية	دافعية الفرد العامل نحو توسيع واستخدام المعرفة الفنية والتكنولوجية أو نشر المعرفة المرتبطة بالعمل للآخرين.	<ul style="list-style-type: none"> - الإجابة على الأسئلة المرتبطة بالعمل. - تزويد الآخرين بالمعرفة الفنية والتكنولوجية إذا ما توفر الفرصة لذلك. - إظهار المعرفة العميقة بالعمل. - تأييد المعارف الجديدة في العمل والدفاع عنها.
المرونة	القدرة والرغبة لتبني التغييرات والتكنولوجية والمواقف المتنوعة والعمل بها، حيث تتضمن هذه الجدارة فهم واحترام آراء الغير المعارضة للرأي الشخصي في قضايا العمل.	<ul style="list-style-type: none"> - قبول وجهات نظر الآخرين بشكل منطقي عقلائي. - فهم التغييرات الحاصلة في محتوى العمل وسياقاته. - تبني الطرق الحديثة في العمل تكنولوجياً. - القدرة على التحول نحو استراتيجيات أولويات الأداء.
البحث عن المعلومة	الذهاب وراء الاسئلة ذات السياق الروتيني والتي يحتاجها العمل بصورة منتظمة، وذلك يتضمن البحث عن الفجوة في المعلومات ذات العلاقة بالعمل وبشكل متسلسل ومنطقي وتكنولوجي.	<ul style="list-style-type: none"> - القدرة على التحري بشكل شخصي وتكنولوجي. - القدرة على طرح الاسئلة اللازمة للحصول على المعلومة بشكل سلسلة متصلة ومتراصة. - بذل الجهد المنظم وفي فترة محددة من الزمن للحصول على المعلومات والتغذية الراجعة الضرورية لتحسين الأداء.
النزاهة والاستقامة	تشير إلى الأفعال والتصرفات التي تنسجم مع مقولة الفرد العامل، كما تتضمن الانفتاحية والأمانة.	<ul style="list-style-type: none"> - منفتح وأمين حول مواقف العمل - يتصرف بشكل متنسق مع قيمه ومعتقداته - يتصرف وفقاً لقيمه حتى في المواقف المضادة لها - يتصرف وفقاً لقيمه حتى لو تطلب الأمر التضحية
الإنصات والفهم وسرعة الاستجابة	الرغبة والقدرة على فهم الآخرين وإن كانوا من خلفيات متنوع والاستجابة لهم بشكل فاعل من خلال الفهم الدقيق والاستجابة الفاعلة للقضايا المنطوقة أو غير المنطوقة.	<ul style="list-style-type: none"> - الإنصات والاستجابة لمقولة الآخرين - الفهم والاستجابة للقضايا المتعلقة بلغة الجسد - القدرة على تفسير تصرفات الآخرين في مواقف معينة وفهم مسببات هذه التصرفات - التوقع والتخطيط لبناء علاقات فاعلة في المستقبل
الثقة بالنفس	إيمان الفرد العامل بقدراته على الإنجاز، والقدرة على اختيار الوسيلة الأمثل لأداء المهام أو حل المشكلات في ظل التحول الرقمي التكنولوجي.	<ul style="list-style-type: none"> - التعبير عن الذات بثقة عالية - إظهار (الاستقلالية Autonomy) من خلال حل المشكلات واتخاذ القرارات - الرغبة في إسماع صوته للآخرين والاشتراك في قضايا العمل الهامة والحرية - المحافظة على الثقة بأدائه حتى في الظروف الصعبة.
الرقابة الذاتية	قدرة الفرد العامل على إبقاء عواطفه تحت السيطرة، وكبح التصرفات السلبية في المواقف الحرجة مثل مواجهة عدائية الآخرين، والعمل تحت الضغط.	<ul style="list-style-type: none"> - تقيد وضبط ردود الأفعال ذات المنشأ العاطفي - الاستجابة للمواقف بكل هدوء وروية - محاولة مساعدة ودعم الآخرين للسيطرة على أنفسهم خاصة في مواقف ضغوط العمل - إدارة ضغوط العمل بكل هدوء وروية.

المصدر: Beigi. et al, 2011

المتغير التابع: الأداء الإبداعي:

أولاً: مفهوم الأداء الإبداعي:

تعددت الآراء ووجهات النظر حول مفهوم الأداء الإبداعي، إذ أن الكتاب والباحثين عرفوا الأداء الإبداعي كل من خلال الزاوية التي ينظر إليه منها، حيث عرف (Gantumur, 2007 et al) الأداء الإبداعي: بأنه معدل النمو السنوي لمحددات الإبداع. ومن جانب آخر يرى (Kheng, 2008) أن الأداء الإبداعي هو قدرة المنظمة على فهم المعرفة الخارجية وتكييف تلك المعرفة إلى خصوصية المنظمة وربط هذه المعرفة بنتائجها الإبداعية. أما (Alshekaili, 2011 et al) فيرى أن الأداء الإبداعي هو نزعة المنظمة إلى الدعم الفعال للأفكار الجديدة والتجديد والتجريب والحلول الابتكارية. وبدوره ينظر (Gunda. et al,2011) إلى الأداء الإبداعي بوصفه الإنجازات التنظيمية الإجمالية نتيجة للجهود الإبداعية للمنظمة في التطوير والتجديد بالمجالات المختلفة التي تأخذها بعين الاعتبار. وقد بين (Lawson. et al, 2014) بأن الأداء الإبداعي يمثل عملية توليد الأفكار الإبداعية وكفاءة وفاعلية تنفيذ تلك الأفكار من قبل المنظمة التي تضفي قيمة جديد للمستفيدين منها.

وتعرف الدراسة الأداء الإبداعي بأنه: الإنجازات التنظيمية الإجمالية نتيجة للجهود الإبداعية للمنظمة في التطوير والتجديد للمجالات المختلفة التي تأخذها بعين الاعتبار والدعم الفعال للأفكار الجديدة والتجديد والتجريب والحلول الابتكارية.

ثانياً: أهمية الأداء الإبداعي:

يمكن بيان الإيجابيات التي يوفرها الأداء الإبداعي في المنظمات بالآتي: (حسن، ٢٠٢٠)

- القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة بالمنظمة والتكيف معها لضمان بقائها واستمرارها.
- الاستثمار الأمثل لجميع موارد المنظمة البشرية، والمالية، والمادية، والمعلوماتية.
- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في المنظمة عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختبار تلك القدرات.
- يمكن المنظمات من زيادة أرباحها وزيادة قدرتها على المنافسة والاستمرار في السوق من خلال ضمانها لحصتها السوقية بين المنظمات المنافسة.
- تحسين جودة السلع والخدمات التي تقدمها المنظمة.
- تحسن الإبداعات في عمل الإدارات العامة من خلال تحقيقها لجملة من الإيجابيات منها: (تحسين وصول المستخدم للمعلومات، زيادة رضا العملاء، سرعة تسليم الخدمات، تحسن بيئة العمل والتي تزيد من رضا العاملين، تخفض التكاليف، نقل الأثار البيئية، ...).

وترى الدراسة أن أهمية الأداء الإبداعي تظهر في: تمكن المنظمات من إيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية، وإحداث تغييرات إيجابية في بناء المنظمة وعملياتها الإدارية.

ثالثاً: أبعاد الأداء الإبداعي:

ينظر الكتاب والباحثون إلى مؤشرات الأداء الإبداعي للفرد كلاً بحسب توجهاته، فيشير كل من (Janssen. et al,2004; Janssen. et al,2011) إلى أبعاد الأداء الإبداعي الفردي بأنها تتمثل في (توليد الفكرة: وتعني توليد أفكار جديدة للتطوير وبحث طرق جديدة للعمل وتوليد حلول جذابة للمشاكل، وترويج الفكرة: حشد الدعم للأفكار الإبداعية واكتساب مواصفات للأفكار الجديدة وجعل الأعضاء التنظيميين الرئيسيين متحمسين للأفكار الجديدة، تطبيق الفكرة: تحول الأفكار الإبداعية إلى تطبيقات وتقديم الأفكار الإبداعية إلى العمل في طرق نظامية وتقييم المنفعة من الأفكار الإبداعية).

- **توليد الفكرة:** تعنى توليد مفاهيم متعلقة بالخدمة أو السلعة أو عملية معينة ومن ثم الدخول إلى أسواق جديدة وجذب عملاء جدد. وقد أكدت دراسة (عبد الله، ٢٠٢٠) أن توليد الفكرة متعلق إلى حد كبير بالأفراد وخصائص المجموعة والخصائص التنظيمية لأن الأفكار كانت متوقعة، وأن التفاعل والتوقع للاقتراحات بين الأفراد يساعد على التطبيق الناجح للأفكار، وكذلك البيئة الملائمة والدعم لهذه الأفكار يساعد على تطبيقها. أن توليد الأفكار وتحديد الفرص هي أبعاد متميزة لسلوك العمل الإبداعي.

- **ترويج الفكرة:** تبدأ مرحلة ترويج الفكرة حال الانتهاء من المرحلة الأولى (توليد الفكرة). ويرى (Oukes, 2010) ، أنه عندما يفكر الفرد بفكرة معينة يجب أن تكون هناك فرصة لبيعها، وعلى الرغم من أن الأفكار يجب أن تحاط بالشرعية وخصوصاً عندما تملأ فجوة الأداء، وأنه من غير المؤكد أن الأفكار ستؤدي لتطبيقات جديدة ناجحة، لأنه مجرد أن تكون الأفكار هامشية يظهر الفشل، وقد تقبل الأفكار من بعض الأفراد بدون الحاجة إلى الدعم الإضافي، ولهذا فهي ستكون سهلة التطبيق. وفي أغلب الأحيان تحدث مقاومة للأفكار الإبداعية. فالإبداع يكون عادة مصحوب بمهام جديدة واستعمال طرق جديدة فعندما تقترح الأفكار فالمستلمين الآخرين سيبحثون عن كيفية تأثيرها عليهم وعلى وظائفهم.

- **تطبيق الفكرة:** إن الإبداع ليس مجرد الاهتمام بتوليد الأفكار الجديدة ولكن فضلاً عن ذلك هو تقديم وتطبيق لتلك الأفكار من أجل تحقيق الأداء الإبداعي في المنظمة. ويتطلب تطبيق الأفكار الإبداعية غالباً جهود كبيرة من الأفراد لتحويل الأفكار إلى مقترحات مطبقة عملياً. فالتطبيق يعنى عمل ما هو مطلوب لتحويل الأفكار إلى واقع، فهي تتضمن سلوكيات مثل تطوير خدمات جديدة أو عمليات واختبارات وتعديل، ومن أجل أن تكون سمة للسلوك الإبداعي.

ترى الدراسة أن العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية تظهر عند أهمية الجدارات السلوكية في ظل التحول الرقمي لسياق الأداء الإبداعي والتي تتفق نسبياً مع النموذج المقدم بدراسة (Booth,2006) والذي يقوم على مجموعة من الفروض لمعرفة محددات الأداء الوظيفي، حيث حدد هذا النموذج ثلاثة عوامل أساسية كمحددات للأداء الإبداعي وهي (الجهد المبذول، القدرات، الخصائص الفردية). حيث أن الجهد يمثل إدراك الفرد لدوره الوظيفي، فالجهد المبذول يعبر عن درجة حماس الفرد لأداء العمل، بمقدار ما يستمر بجهده بمقدار ما يعبر هذا عن درجة دافعيته لأداء العمل، أما قدرات الفرد وخصائصه فهي التي تحدد درجة فعالية

د. جيهان أحمد خليل دغيم

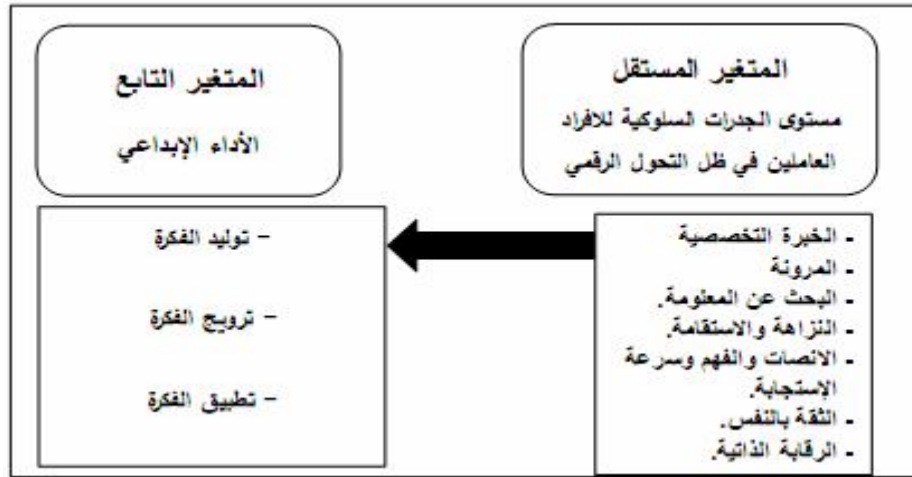
الجهد المبذول. أما إدراك الفرد لدوره الوظيفي فهو يعبر عن انطباعات الفرد وتصوراتها عن السلوك والنشاطات التي يتكون منها عمله والطريقة التي يجب أن يمارس بها دوره في المنظمة.

وفي ضوء هذا النموذج نستطيع القول إن الجدارات السلوكية في هذا النموذج تمثل محوراً أساسياً في تعزيز الأداء الإبداعي، وتنميته وصولاً إلى الأهداف المنشودة منه. وفي هذا السياق يجب أن يتم تحديد الجدارات السلوكية والتي تحتاج المنظمة لمواجهتها حالياً ومستقبلاً؛ وذلك في ضوء رؤيتها ورسالتها؛ أي يجب أن ترتبط هذه العملية بالمنهج الاستراتيجي للمنظمة وحديثاً دأبت معظم المنظمات في العالم على تحديد الجدارات السلوكية بشكل خاص لزيادة الفاعلية التنظيمية. بحيث أصبحت هذه الجدارات ركيزة أساسية وداعمة وموجهة لجميع أنشطة الموارد البشرية.

• نموذج وفروض الدراسة:

بناء على الدراسات السابقة وأهداف الدراسة تم اقتراح نموذج الدراسة وفروضها على النحو التالي:

١- نموذج الدراسة:



المصدر: الشكل من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسات السابقة

٢- فروض البحث:

في ضوء مشكلة الدراسة والسعي نحو تحقيق أهداف الدراسة، تم تحديد فرض رئيسي للبحث يهدف إلى التعرف على تأثير الجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة في مصر، ومؤداها: "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي، والمتمثلة في (الخبرة التخصصية، المرونة، البحث عن المعلومة، النزاهة والاستقامة، والإنصات والفهم وسرعة الاستجابة، الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية) على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد

الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية. وينبثق عن هذا الفرض الرئيس، سبع فروض فرعية، تم اختبارها على النحو التالي:

- ١- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للخبرة التخصصية كأحد أبعاد الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.
- ٢- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للمرونة كأحد أبعاد الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.
- ٣- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للبحث عن المعلومة كأحد أبعاد الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في: (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.
- ٤- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للنزاهة والاستقامة كأحد أبعاد الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.
- ٥- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للإنصات والفهم وسرعة الاستجابة كأحد أبعاد الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.
- ٦- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقة بالنفس كأحد أبعاد الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.
- ٧- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للرقابة الذاتية كأحد أبعاد الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في: (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.

• منهج الدراسة:

تم في هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لدراسة أثر الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، نظرا لملائمته لمثل هذه النوعية من الدراسات، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على نوعين من الدراسات، هما:

- ١- الدراسة المكتبية: تناولت الباحثة في معالجة الإطار النظري للبحث، عدة مصادر للبيانات الثانوية، والتي تمثلت في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، والدوريات والمقالات والتقارير، والوثائق والنشرات والإحصائيات التي لها علاقة بموضوع

د. جيهان أحمد خليل دغيم

الدراسة، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، الاطلاع على التقارير الصادرة عن الجهات المسؤولة عن المستشفيات الخاصة ومواقع الإنترنت المختلفة.

٢- **الدراسة الميدانية:** لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، لجأت الباحثة إلي جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من الميدان محل الدراسة. وقد سارت الباحثة في هذه الدراسة وفقاً للخطوات العلمية المتعارف عليها في هذا المجال.

٣- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من المستشفيات الخاصة العاملة وعددها ١٠ مستشفيات، وتعرضهم الباحثة كما يلي:

جدول رقم (٤) مجتمع الدراسة

م	اسماء المستشفيات	عدد العاملين
١	مستشفى كليوباترا	٥٧٠
٢	مستشفى طبية الدولي	٣٤٥
٣	مستشفى القبطي بالقاهرة	٤٩٩
٤	مستشفى السعودية الالماني	٥٢٩
٥	مستشفى الراعي الصالح	٤٨٦
٦	مستشفى نور الاسلام التخصصي	٣٨٩
٧	مستشفى زمزم	٤٠٨
٨	مستشفى مكة	٦٤٢
٩	مستشفى بهمان	٥٩٠
١٠	مستشفى مصر الدولي	٧٩٥
	الإجمالي	٥٢٥٣

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً لسجلات المستشفيات وزارة الصحة (٢٠٢٠).

نظراً لكبر مجتمع الدراسة اعتمدت الباحثة على أسلوب العينات في إجراء الدراسة وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة في اختيار العينة من مجتمع الدراسة، وتمثل وحدة المعاينة في العاملين الإداريين والعاملين الفنيين، وذلك كما يلي:

٤- **عينة الدراسة:** نظراً لكبر مجتمع الدراسة بالنسبة للمستشفيات الخاصة وكبر حجم العاملين بها سوف يتم أخذ عينة من العاملين وذلك من خلال تطبيق القانون الخاص بتحديد حجم العينة المناسب من مجتمع الدراسة.

اختيار حجم العينة

$$n = \frac{t^2 p(1-p)^{(*)}}{d^2}$$

حيث ان:

n = حجم العينة بدون اخذ مجتمع الدراسة في الإعتبار.

t = عدد الوحدات المعيارية وهي ١.٩٦ لمستوي ثقة ٩٥%.

p = نسبة عدد المفردات التي يتوافر فيها الخصائص موضوع الدراسة وهي ٥٠%.

d = حدود الخطأ وهي ٥% لمستوي ثقة ٩٥%.

وبالتعويض في هذه المعادلة يكون حجم العينة:

$$٠.٥٠ \times ٠.٥٠ \times (١.٩٦)^2$$

$$٣٨٤ \text{ مفردة} = \frac{\quad}{(٠.٠٥)^2} = n$$

وعليه فإن عينة الدراسة (٣٨٤) مفردة وزعت بالنسب الآتية والمرتب منها (٣٧٩) مفردة صالحة للتحليل.

جدول رقم (٥) عينة الدراسة

م	اسماء المستشفيات	عدد العاملين	النسبة	حجم العينة
١	مستشفى كليوباترا	٥٧٠	%١١	٤٢
٢	مستشفى طبية الدولي	٣٤٥	%٧	٢٧
٣	مستشفى القبطي بالقاهرة	٤٩٩	%٩	٣٥
٤	مستشفى السعودية الالمانى	٥٢٩	%١٠	٣٨
٥	مستشفى الراعى الصالح	٤٨٦	%١٠	٣٨
٦	مستشفى نور الاسلام التخصصى	٣٨٩	%٧	٢٧
٧	مستشفى زمزم	٤٠٨	%٨	٣١
٨	مستشفى مكة	٦٤٢	%١٢	٤٦
٩	مستشفى بهمان	٥٩٠	%١١	٤٢
١٠	مستشفى مصر الدولي	٧٩٥	%١٥	٥٨
	الإجمالي	٥٢٥٣	%١٠٠	٣٨٤

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة إعتمادا على الجدول السابق

- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

قامت الباحثة باستخدام البرنامج الإحصائي الجاهز *SPSS V25* لتحليل البيانات، وهو الأسلوب المناسب لمثل هذه النوعية من الدراسات، وتم الاستعانة بالعديد من الأساليب الإحصائية، من أهمها:

- اختبار الثبات والصدق: تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ *Cronbach's Alpha Scale*، ومعامل الصدق، وذلك لتحديد معامل ثبات وصدق أداة الدراسة.

د. جيهان أحمد خليل دغيم

- أدوات التحليل الإحصائي الوصفي: مثل: التكرارات *Frequencies*، والنسب المئوية *Percentages*، والأوساط الحسابية *Means*، والانحراف المعياري *Standard Deviation*، كأساليب إحصائية وصفية، تساعد في عرض البيانات في صورة أكثر تقدماً.
- معامل الارتباط البسيط *Simple Linear Correlation Coefficient*، ومعامل التحديد *Coefficient of Determination*، وذلك لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- معامل الانحدار الخطي البسيط *Simple Linear Regression*، وذلك لمعرفة قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- تحليل التباين *ANOVA*، وذلك لاختبار معنوية نماذج الانحدار، المتمثلة في العلاقات بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- اختبار كروسكال وإليس *Kruskal Wallis*: وتم استخدامه لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أكثر من مجموعتين من البيانات الترتيبية.

وقامت الباحثة بعد تحليل البيانات بالأساليب الإحصائية، بتفسيرها واستخلاص النتائج والدلالات منها بأسلوب منطقي، حيث أن الأسلوب الإحصائي يعد وسيلة لمساعدة الباحثة في التحليل والاستنتاج، وهو لا يقدم كل شيء للباحثين، ولذلك يجب الاعتماد على الرأي الشخصي أيضاً في استقراء النتائج.

- متغيرات الدراسة وأسلوب قياسها:

تقوم الدراسة على أساس عدد من المتغيرات التي تخدم أهدافها وتستخدم في اختبار فروضها وهي كالاتي:

المتغير المستقل: يتمثل في الجدرات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي، والذي يمكن قياسه من خلال (الخبرة التخصصية، المرونة، البحث عن المعلومة، النزاهة والاستقامة، والإنصات والفهم وسرعة الاستجابة، الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية). ولقياس هذا المتغير تم استخدام مقياس ليكرت *Likert Scale* ذو الخمس درجات المتمثل في: (الدرجة ٥ موافق تماماً، والدرجة ٤ موافق، والدرجة ٣ محايد، والدرجة ٢ غير موافق، والدرجة ١ غير موافق تماماً).

المتغير التابع: يتمثل في أبعاد الأداء الإبداعي، والذي يمكن قياسه من خلال (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة). ولقياس هذا المتغير تم استخدام مقياس ليكرت *Likert Scale* ذو الخمس درجات المتمثل في: (الدرجة ٥ موافق تماماً، والدرجة ٤ موافق، والدرجة ٣ محايد، والدرجة ٢ غير موافق، والدرجة ١ غير موافق تماماً).

ويوضح الجدول التالي رقم (٦) محاور قائمة الاستقصاء ومعامل الثبات والصدق.

جدول رقم (٦) محاور قائمة الإستقصاء ومعامل الثبات والصدق

م	عنوان المحور	العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
المجموعة الأولى: الجدرات السلوكية للأفراد العاملين.				
١	العنصر الأول: الخبرة التخصصية	١ إلى ٣	٠,٨٣	٠,٩١
٢	العنصر الثاني: المرونة	٤ إلى ٧	٠,٧٦	٠,٨٧
٣	العنصر الثالث: البحث عن المعلومة	٨ إلى ١٠	٠,٩٢	٠,٩٦
٤	العنصر الرابع: النزاهة والاستقامة	١١ إلى ١٤	٠,٧٢	٠,٨٥
٥	العنصر الخامس: الإنصات والفهم وسرعة الاستجابة	١٥ إلى ١٨	٠,٨٥	٠,٩٢
٦	العنصر السادس: الثقة بالنفس	١٩ إلى ٢١	٠,٩٢	٠,٩٦
٧	العنصر السابع: الرقابة الذاتية	٢٢ إلى ٢٤	٠,٧٩	٠,٨٩
المجموعة الثانية: الأداء الإبداعي.				
١	العنصر الأول: توليد الفكرة	٢٥ إلى ٢٧	٠,٨٥	٠,٩٢
٢	العنصر الثاني: ترويج الفكرة	٢٨ إلى ٣٠	٠,٩٢	٠,٩٦
٣	العنصر الثالث: تطبيق الفكرة	٣١ إلى ٣٣	٠,٧٩	٠,٨٩

المصدر: قائمة الإستقصاء

• الدراسة الميدانية:

أولاً: توصيف عينة الدراسة:

تعرض الباحثة فيما يلي خصائص عينة الدراسة فيما يلي:

جدول رقم (٧) خصائص عينة الدراسة

النسبة %	العدد	الخصائص	
٥٦,٤%	٢١٤	ذكور	النوع
٤٣,٦%	١٦٥	إناث	
٢٨,٨%	١٠٩	أقل من ٣٠	السن
٤٩%	١٨٦	من ٣٠ إلى > ٥٠	
٢٢,٢%	٨٤	٥٠ سنة فأكثر	الخبرة
١٤,٤%	٨٣	أقل من ٥ سنوات	
٢٨,٨%	٢٠٧	من ٥ : > ١٠ سنوات	
٥٦,٨%	٨٩	١٠ سنوات فأكثر	التعليم
٢١,١%	٨٠	دبلوم	
٥٢,٢%	١٩٨	بكالوريوس	
٢٦,٧%	١٠١	دراسات عليا	
١٠٠%	٣٧٩	الإجمالي	

المصدر: قائمة الإستقصاء، نتائج اجابات قائمة إستقصاء الدراسة الميدانية

ثانياً: اختبار الفروض:

أختبار مدي صحة الفرض الرئيسي:

لاختبار مدي صحة الفرض الرئيس، ومؤداه: "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي، والمتمثلة في (الخبرة التخصصية، المرونة، البحث عن المعلومة، النزاهة والاستقامة، والإنصات والفهم وسرعة الاستجابة، الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية) على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة. وينبثق عن هذا الفرض الرئيسي، عدة فروض فرعية تم اختيارها على النحو التالي:

١- تأثير الخبرة التخصصية على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة محل الدراسة.

لاختبار الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيس، ومؤداه: "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للخبرة التخصصية كأحد أبعاد الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.

تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعد الخبرة التخصصية على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء. وليبيان أثر الخبرة التخصصية على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار:

جدول رقم (٨)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر الخبرة التخصصية على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة

المتغير	Beta	B	R	R ²	T.Value	Sig. T
الخبرة التخصصية	٠,٦٧	٠,٥٢٣	٠,٦٧	٠,٤٤٩	٤,٦٧٨	*٠,٠٠٠
المعامل الثابت Constant				١,٢١٣		
معامل التحديد المعدل Adj. R ²				٠,٤٤٦		
قيمة F				٥٤,٢١		
معامل جوهرية النموذج (Sig. F)				*٠,٠٠٠		

* P < 0.01

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss.

وينتضح من الجدول رقم (٨) ما يلي:

- تشير معاملات الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة لعنصر الخبرة التخصصية على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٦٧)، وذلك عند مستوى دلالة قدره (P < 0.01).

- يشير معامل التحديد R2 ما بين أثر الخبرة التخصصية كمتغير مستقل فرعى والأداء الإبداعي كمتغير تابع إجمالاً بلغ (٤٩,٤%) إلى أنه يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار المعنوي في تفسير والتنبؤ بالتباين في المتغير التابع من خلال المتغير المستقل بما نسبته (٤٩,٤%). ومعامل B (٠,٦٧) توضح أنه كلما تحسن أثر الخبرة التخصصية بوحدة واحدة إنعكست إيجابياً على احتمال تحسن الأداء الإبداعي بنسبة (٠,٦٧) وهو معامل عالي لتفسير التباين به.

- يشير معامل جوهرية النموذج (*Sig. F*) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$) وتؤكد إشارات معاملات هذا النموذج على إيجابية هذه العلاقة.

في ضوء ما سبق من نتائج، يتم قبول صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي للدراسة، ومؤداه: " يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للخبرة التخصصية كأحد أبعاد الجدرات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.

٢- تأثير المرونة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة محل الدراسة.

لاختبار الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيس، ومؤداه: " يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للمرونة كأحد أبعاد الجدرات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.

تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعد المرونة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء. وليبيان أثر المرونة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار:

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر المرونة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة

المتغير	Beta	B	R	R ²	T. Value	Sig. T
المرونة	٠,٦٦	٠,٢٣١	٠,٦٦	٠,٤٣٦	٢,٢٣٨	*٠,٠٠٠
المعامل الثابت Constant				١,٤٥٦		
معامل التحديد المعدل Adj. R ²				٠,٤٣٣		
قيمة F				٢٦,٧٤		
معامل جوهرية النموذج (Sig. F)				*٠,٠٠٠		

* P < 0.01

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss.

ويتضح من الجدول رقم (٩) ما يلي:

- تشير معاملات الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة لعنصر المرونة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٦٦)، وذلك عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$).

- يشير معامل التحديد R2 ما بين أثر المرونة كمتغير مستقل فرعى والأداء الإبداعي كمتغير تابع إجمالاً بلغ (٤٣,٦%) إلى أنه يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار المعنوي في تفسير والتنبؤ بالتباين في المتغير التابع من خلال المتغير المستقل بما نسبته (٤٣,٦%). ومعامل B (٠,٦٦) توضح أنه كلما تحسنت المرونة بوحدة واحدة انعكست إيجابياً على احتمال تحسن الأداء الإبداعي بنسبة (٠,٦٦) وهو معامل عالي لتفسير التباين به.

- يشير معامل جوهرية النموذج (*Sig. F*) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$)، وتؤكد إشارات معاملات هذا النموذج على إيجابية هذه العلاقة.

في ضوء ما سبق من نتائج، يتم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي للدراسة، ومؤداه: "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للمرونة كأحد أبعاد الجدرات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.

٣- تأثير البحث عن المعلومة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة محل الدراسة.

لاختبار الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيس، ومؤداه: "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للبحث عن المعلومة كأحد أبعاد الجدرات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.

تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعدها البحث عن المعلومة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء. وليبيان أثر البحث عن المعلومة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار:

جدول رقم (١٠)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر البحث عن المعلومة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة

المتغير	Beta	B	R	R ²	T. Value	Sig. T
البحث عن المعلومات	٠,٦٣	٠,٢٢٣	٠,٦٣	٠,٣٩٧	٤,٢١٤	*٠,٠٠٠
المعامل الثابت Constant				١,٥٤٣		
معامل التحديد المعدل Adj. R ²				٠,٣٩٤		
قيمة F				٢٣,٧٦		
معامل جوهرية النموذج (Sig. F)				*٠,٠٠٠		

* P < 0.01

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

ويتضح من الجدول رقم (١٠) ما يلي:

- تشير معاملات الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة لعنصر البحث عن المعلومة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٦٣)، وذلك عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$).
 - يشير معامل التحديد R² ما بين أثر البحث عن المعلومة كمتغير مستقل فرعي والأداء الإبداعي كمتغير تابع إجمالاً بلغ (٩٧,٣%) إلى أنه يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار المعنوي في تفسير والتنبؤ بالتباين في المتغير التابع من خلال المتغير المستقل بما نسبته (٩٧,٣%). ومعامل B (٠,٦٣) توضح أنه كلما تحسن أثر البحث عن المعلومة بوحدة واحدة إنعكست إيجابياً على احتمال تحسن الأداء الإبداعي بنسبة (٠,٦٣) وهو معامل عالي لتفسير التباين به.
 - يشير معامل جوهرية النموذج (Sig. F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$) وتؤكد إشارات معلمات هذا النموذج على إيجابية هذه العلاقة.
- في ضوء ما سبق من نتائج، يتم قبول صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي للدراسة، ومؤداه "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للبحث عن المعلومة كأحد أبعاد الجدرات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في: (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.
- ٤- تأثير النزاهة والاستقامة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة محل الدراسة.
- لاختبار الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيس، ومؤداه: "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للنزاهة والاستقامة كأحد أبعاد الجدرات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.

د. جيهان أحمد خليل دغيم

تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعد النزاهة والاستقامة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء. ولبيان أثر النزاهة والاستقامة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار:

جدول رقم (١١)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر النزاهة والاستقامة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة

المتغير	Beta	B	R	R ²	T.Value	Sig. T
النزاهة والاستقامة	٠,٦٥	٠,٣٤٢	٠,٦٥	٠,٤٢٣	٥,٢١٨	*٠,٠٠٠
المعامل الثابت Constant				١,٤٣٥		
معامل التحديد المعدل Adj. R ²				٠,٤٢١		
قيمة F				١٢,٤٢		
معامل جوهرية النموذج (Sig. F)				*٠,٠٠٠		

* P < 0.01

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss .

ويتضح من الجدول رقم (١١) ما يلي:

- تشير معاملات الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة لعنصر النزاهة والاستقامة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٦٥)، وذلك عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$).

- يشير معامل التحديد R² ما بين أثر النزاهة والاستقامة كمتغير مستقل فرعي والأداء الإبداعي كمتغير تابع إجمالاً بلغ (٢٣,٤%) إلى أنه يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار المعنوي في تفسير والتنبؤ بالتباين في المتغير التابع من خلال المتغير المستقل بما نسبته (٢٣,٤%) ومعامل B (٠,٦٥) توضح أنه كلما تحسن أثر النزاهة والاستقامة بوحدة واحدة إنعكست إيجابياً على احتمال تحسن الأداء الإبداعي بنسبة (٠,٦٥) وهو معامل عالي لتفسير التباين به.

- يشير معامل جوهرية النموذج (Sig. F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$)، وتؤكد إشارات معاملات هذا النموذج على إيجابية هذه العلاقة.

في ضوء ما سبق من نتائج، يتم قبول صحة الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي للدراسة، ومؤداه: " يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للنزاهة والاستقامة كأحد أبعاد الجدرات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.

٥- تأثير الإنصات والفهم وسرعة الاستجابة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة محل الدراسة.

لاختبار الفرض الفرعي الخامس من الفرض الرئيس، ومؤداه: " يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للإنصات والفهم وسرعة الاستجابة كأحد أبعاد الجدرات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.

ولاختبار هذا الفرض تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعد الإنصات والفهم وسرعة الاستجابة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء. ولبيان أثر الإنصات والفهم وسرعة الاستجابة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار:

جدول رقم (١٢)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر الإنصات والفهم وسرعة الاستجابة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة

المتغير	Beta	B	R	R ²	T.Value	Sig. T
الإنصات والفهم وسرعة الاستجابة	٠,٥٩	٠,٤٣٢	٠,٥٩	٠,٣٤٨	٥,٢٢١	*٠,٠٠٠
المعامل الثابت Constant				١,٩٣٤		
معامل التحديد المعدل Adj. R ²				٠,٣٤٥		
قيمة F				٣٣,٦٥		
معامل جوهرية النموذج (Sig. F)				*٠,٠٠٠		

* P < 0.01

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

ويتضح من الجدول رقم (١٢) ما يلي:

- تشير معاملات الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين عنصر الإنصات والفهم وسرعة الاستجابة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٥٩)، وذلك عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$).

- يشير معامل التحديد R² ما بين أثر الإنصات والفهم وسرعة الاستجابة كمتغير مستقل فرعي والأداء الإبداعي كمتغير تابع إجمالاً بلغ (٤٨,٣%) إلى أنه يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار المعنوي في تفسير والتنبؤ بالتباين في المتغير التابع من خلال المتغير المستقل بما نسبته (٤٨,٣%). ومعامل B (٠,٥٩) توضح أنه كلما تحسن أثر الإنصات والفهم وسرعة الاستجابة بوحدة واحدة إنعكست إيجابياً على احتمال تحسن الأداء الإبداعي بنسبة (٠,٥٩) وهو معامل عالي لتفسير التباين به.

د. جيهان أحمد خليل دغيم

- يشير معامل جوهرية النموذج (*Sig. F*) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$)، وتؤكد إشارات معاملات هذا النموذج على إيجابية هذه العلاقة.

في ضوء ما سبق من نتائج، يتم قبول صحة الفرض الفرعي الخامس من الفرض الرئيسي للدراسة، ومؤداه: " يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للأنصت والفهم وسرعة الاستجابة كأحد أبعاد الجدرت السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.

٦- تأثير الثقة بالنفس على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة محل الدراسة.

لاختبار الفرض الفرعي السادس من الفرض الرئيسي، ومؤداه: " يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقة بالنفس كأحد أبعاد الجدرت السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.

تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعد الثقة بالنفس على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء. ولبيان أثر الثقة بالنفس على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار:

جدول رقم (١٣)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر الثقة بالنفس على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة

المتغير	Beta	B	R	R ²	T.Value	Sig. T
الثقة بالنفس	٠,٥٨	٠,٣٢٢	٠,٥٨	٠,٣٣٦	٥,٢١١	*٠,٠٠٠
المعامل الثابت Constant				١,٨٤٥		
معامل التحديد المعدل Adj. R ²				٠,٣٣٤		
قيمة F				٣٢,٨٨		
معامل جوهرية النموذج (Sig. F)				*٠,٠٠٠		

* P < 0.01

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

ويتضح من الجدول رقم (١٣) ما يلي:

- تشير معاملات الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين عنصر الثقة بالنفس على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٥٨)، وذلك عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$).

- يشير معامل التحديد R2 ما بين أثر الثقة بالنفس كمتغير مستقل فرعى والأداء الإبداعي كمتغير تابع إجمالاً بلغ (٣٦,٣%) إلى انه يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار المعنوي في تفسير والتنبؤ بالتباين في المتغير التابع من خلال المتغير المستقل بما نسبته (٣٦,٣%). ومعامل B (٠,٥٨) توضح انه كلما تحسن أثر الثقة بالنفس بوحدة واحده إنعكست إيجابياً على احتمال تحسن الأداء الإبداعي بنسبة (٠,٥٨) وهو معامل عالي لتفسير التباين به.

- يشير معامل جوهرية النموذج (*Sig. F*) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$)، وتؤكد إشارات معاملات هذا النموذج على إيجابية هذه العلاقة.

في ضوء ما سبق من نتائج، يتم قبول صحة الفرض الفرعي السادس من الفرض الرئيسي للدراسة، ومؤداه: "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقة بالنفس كأحد أبعاد الجدرات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.

٧- تأثير الرقابة الذاتية على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة محل الدراسة.

لاختبار الفرض الفرعي السابع من الفرض الرئيس، ومؤداه: "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للرقابة الذاتية كأحد أبعاد الجدرات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.

تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعد الرقابة الذاتية على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء. ولبيان أثر الرقابة الذاتية على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار:

جدول رقم (١٤)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر الرقابة الذاتية على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة محل الدراسة

المتغير	Beta	B	R	R ²	T.Value	Sig. T
الرقابة الذاتية	٠,٦١	٠,٢٨١	٠,٦١	٠,٣٧٢	٨,٢١١	*٠,٠٠٠
المعامل الثابت Constant				١,١١٢		
معامل التحديد المعدل Adj. R ²				٠,٣٧٠		
قيمة F				١٨,٢٢		
معامل جوهرية النموذج (Sig. F)						*٠,٠٠٠

* P < 0.01

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

د. جيهان أحمد خليل دغيم

ويتضح من الجدول رقم (١٤) ما يلي:

- تشير معاملات الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الرقابة الذاتية على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٦١)، وذلك عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$).

- يشير معامل التحديد R^2 ما بين أثر الرقابة الذاتية كمتغير مستقل فرعي والأداء الإبداعي كمتغير تابع إجمالاً بلغ (٧٢,٣%) إلى أنه يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار المعنوي في تفسير والتنبؤ بالتباين في المتغير التابع من خلال المتغير المستقل بما نسبته (٧٢,٣%). ومعامل B (٠,٦١) توضح أنه كلما تحسن أثر الرقابة الذاتية بوحدة واحدة انعكست إيجابياً على احتمال تحسن الأداء الإبداعي بنسبة (٠,٦١) وهو معامل عالي لتفسير التباين به.

- يشير معامل جوهرية النموذج ($Sig. F$) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$)، وتؤكد إشارات معاملات هذا النموذج على إيجابية هذه العلاقة.

في ضوء ما سبق من نتائج، يتم قبول صحة الفرض الفرعي السابع من الفرض الرئيسي للدراسة، ومؤداه: "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للرقابة الذاتية كأحد أبعاد الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في: (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة.

ثالثاً: فيما يلي أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

١- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية للجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي، والمتمثلة في (الخبرة التخصصية، المرونة، البحث عن المعلومة، النزاهة والاستقامة، والإنصات والفهم وسرعة الاستجابة، الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية) على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة. وفي ذلك دلالة علمية مؤدها أن الجدران السلوكية للأفراد العاملين بأبعادها تسير في إطار إتساق تفاعلي متناغم مع الأداء الإبداعي بوصفه إنجاز تنظيمي إجمالي نتيجة للجهود الإبداعية للمنظمة لتحقيق الأهداف المرجوة، وإحداث تغييرات إيجابية في بناء المنظمة وفي عملياتها الإدارية.

٢- وجد تأثير ذو دلالة إحصائية للجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي، (إجمالاً)، على أبعاد الأداء الإبداعي (إجمالاً)، بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة للفروض التالية:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للخبرة التخصصية على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة. وفي ذلك دلالة علمية مؤدها أن دافعية الفرد العامل نحو توسيع واستخدام المعرفة الفنية والتكنولوجية أو نشر المعرفة المرتبطة بالعمل للآخرين وتؤثر على زيادة الأداء الإبداعي.

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة وفي ذلك دلالة علمية مؤداها أن القدرة والرغبة لتبني التغييرات التكنولوجية والمواقف المتنوعة والعمل بها، حيث تتضمن هذه الجدارة فهم واحترام آراء غير المعارضين للرأي الشخصي في قضايا العمل وتؤثر علي زيادة الأداء الإبداعي.
 - وجد تأثير ذو دلالة إحصائية للبحث عن المعلومة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة وفي ذلك دلالة علمية مؤداها أن الذهاب وراء الأسئلة ذات السياق الروتيني والتي يحتاجها العمل بصورة منتظمة، وذلك يتضمن البحث عن الفجوة الحاصلة لديه في المعلومات ذات العلاقة بالعمل وبشكل متسلسل ومنطقي وتكنولوجي وتؤثر علي زيادة الأداء الإبداعي.
 - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للنزاهة والاستقامة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة وفي ذلك دلالة علمية مؤداها أن تشير إلى الأفعال والتصرفات التي تنسجم مع مقولة الفرد العامل، كما تتضمن الإنفتاحية والأمانة وتؤثر علي زيادة الأداء الإبداعي.
 - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأُنصتات والفهم وسرعة الاستجابة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة وفي ذلك دلالة علمية مؤداها أن الرغبة والقدرة على فهم الآخرين وإن كانوا من خلفيات متنوع والاستجابة لهم بشكل فاعل من خلال الفهم الدقيق والاستجابة الفاعلة للقضايا المنطوقة أو غير المنطوقة منهم وتؤثر علي زيادة الأداء الإبداعي.
 - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقة بالنفس على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة وفي ذلك دلالة علمية مؤداها أن إيمان الفرد العامل بقدراته على الإنجاز، والقدرة على اختيار الوسيلة الأمثل لأداء المهام أو حل المشكلات في ظل التحول الرقمي التكنولوجي وتؤثر علي زيادة الأداء الإبداعي.
 - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للرقابة الذاتية على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة وفي ذلك دلالة علمية مؤداها أن قدرة الفرد العامل على إبقاء عواطفه تحت السيطرة، وكبح التصرفات السلبية في المواقف الحرجة وتؤثر علي زيادة الأداء الإبداعي.
- ٣- أن تبني واستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في المستشفيات الخاصة كأساس لتطبيق الأداء الإبداعي جاء بمستوى متوسط، إذ وجد أن تركيزها في هذا التطبيق يتمركز حول تبني واستخدام الوسائل التكنولوجية التقليدية.

رابعا: مناقشة وتفسير نتائج البحث:

قامت الباحثة بمناقشة وتفسير *Explanation and Discussion* النتائج التي تم التوصل إليها، على النحو التالي:

د. جيهان أحمد خليل دغيم

- ١- أظهرت نتائج الدراسة، أن هناك تأثيراً إيجابياً جوهرياً لمتغير الخبرة التخصصية على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة. الخبرة التخصصية يفسر حوالي (٤٤,٦%) من التباين في أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، وأن نسبة (٥٥,٤%) ترجع لعوامل أخرى. ويمكن تفسير هذه النتيجة، بأنه الخبرة التخصصية تساعد على توليد الأفكار الإبداعية وتسهل عملية التطبيق الناجح لها حيث وجود الخبرة التخصصية يساعد على اكتساب المعرفة والمهارة في مجال التخصص. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (محمد، ٢٠٢٠) ودراسة (الزهراني، ٢٠١٢).
- ٢- كما أسفرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد، عن أن هناك تأثير موجب معنوي لمتغير الخبرة التخصصية على الأداء الإبداعي حيث بلغ معامل ال Beta (٠,٦٧) ويمكن للباحثة تفسير هذه النتيجة بأنه عند دخول متغير الخبرة المتخصصة في معادلة الانحدار المتعدد مع متغيرات الجدران السلوكية الأخرى، يزيد من قوة هذا التأثير بشكل ملحوظ وكذلك إظهارهم للمعرفة العميقة بالعمل وتأييد المعارف الجديدة لديهم والدفاع عنها.
- ٣- كشفت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي وجوهري لمتغير المرونة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة. حيث أن عنصر المرونة يفسر حوالي (٤٣,٣%) من التباين في أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، وأن نسبة (٥٦,٧%) ترجع لعوامل أخرى. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المرونة في التفكير وفي التعامل تساعد وتشجع على تحسين وتطوير التفكير الإبداعي. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (رشيد، ٢٠١٩) ودراسة (Azmi، 2010).

حيث أن مع زيادة المرونة يزداد أداء المستشفيات الخاصة مما يؤدي إلى درجة متميزة من الأداء ويؤثر على الجدران السلوكية للأفراد في ظل التحول الرقمي في الآونة الأخيرة. وأن درجة الارتباط ظهرت بمعامل (٠,٦٦) عند مستوى دلالة إحصائية قدرة ($P < 0.01$)، وهذا يعني أن أثر المرونة على أبعاد الأدوار بالمستشفيات الخاصة المصرية دون غيرها في القدرة على التحول نحو إستراتيجيات أولويات الأداء.

٣- أسفرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي لمتغير النزاهة والاستقامة على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، حيث أن توافر عنصر النزاهة والاستقامة يفسر حوالي (٤٢,١%) من التباين في أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، وأن نسبة (٥٧,٩%) ترجع لعوامل أخرى. وهذا يؤكد على أن الإلتزام بقواعد العمل والنزاهة في العمل تشجع على تطوير وتحسين الأداء الإبداعي. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (رشيد، ٢٠١٩) ودراسة (شريف، ٢٠٢٠).

حيث ان مع زيادة النزاهة والاستقامة يزداد أداء المستشفيات الخاصة مما يؤدي إلى درجة متميزة من الأداء ويؤثر على الجدران السلوكية للأفراد في ظل التحول الرقمي في الآونة الأخيرة. وأن درجة الارتباط ظهرت بمعامل (٠,٦٥) عند مستوى دلالة إحصائية قدرة ($P < 0.01$)، وهذا يعني أن أثر النزاهة والاستقامة على أبعاد الأدوار بالمستشفيات الخاصة المصرية دون غيرها في القدرة على التصرف وفقاً لقيم العاملين ومعتقداتهم حتى لو تطلب الأمر التضحية.

٤- توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي وجوهري لمتغير الرقابة الذاتية على أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، وأن توافر عنصر الرقابة الذاتية يفسر حوالي (٣٧%) من التباين في أبعاد الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، وأن نسبة (٦٣%) ترجع لعوامل أخرى. دراسة (الزهراني، ٢٠١٢) ودراسة (Azmi، 2010)، حيث أن مع زيادة الرقابة الذاتية يزداد أداء المستشفيات الخاصة مما يؤدي إلى درجة متميزة من الأداء ويؤثر على الجدران السلوكية للأفراد في ظل التحول الرقمي في الأونة الأخيرة. وأن درجة الارتباط ظهرت بمعامل (٠,٦١) عند مستوى دلالة إحصائية قدره ($P < 0.01$)، وهذا يعني أن أثر الرقابة الذاتية على أبعاد الادوار بالمستشفيات الخاصة المصرية دون غيرها في الاستجابة للمواقف بكل هدوء وروية ومحاولة مساعدة ودعم الآخرين للسيطرة على أنفسهم خاصة في مواقف ضغوط العمل.

خامسا: دلالات البحث:

في ضوء تحليل نتائج البحث الحالية ومناقشتها، يمكن الإشارة إلى بعض الدلالات Implication النظرية والتطبيقية التي أفرزتها الدراسة، فيما يلي:

١- على المستوى النظري:

أظهرت نتائج البحث الحالية، وجود تأثير إيجابي جوهري لمتغير أثر الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة. وتعد هذه النتيجة بمثابة إضافة تسهم في إثراء أدبيات إدارة الأعمال بصفة عامة والسلوك التنظيمي بصفة خاصة، وتعمل على توسيع قاعدة البحث في إدارة الأعمال عامة والسلوك التنظيمي خاصة.

٢- على المستوى التطبيقي:

أكدت نتائج البحث على وجود تأثير إيجابي أثر الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي، بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، على أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في: (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة مما يعطى دلالة مهمة فيما يتعلق بجهود المنظمات الصحية لتحسين مستوى الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، حيث يجب على المستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة أثر الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي أبعاد الأداء الإبداعي، والمتمثلة في: (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة. ويعمل المسئولين بتلك المستشفيات في محاولة التصدي للمعوقات التي تحول بين تحسين مستوى الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة المصرية محل الدراسة، كي تستمر المستشفيات محل الدراسة في تقديم خدماتها بجودة عالية وسمعة طيبة في المجتمع وتكون وثيقة الارتباط بسوق العمل.

سادسا: توصيات الدراسة:

على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه البحث، تقترح الباحثة مجموعة من التوصيات، التي يرى أنها تعزز من أثر الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالمستشفيات الخاصة محل الدراسة، وذلك على النحو التالي:

د. جيهان أحمد خليل دغيم

- ضرورة تبني المستشفيات الخاصة المصرية للوسائل التكنولوجية الحديثة في سياق ممارستها لوظائفها وخاصة الوظائف التي تقوم على الأداء الإبداعي من مدخل استراتيجي لما لذلك من أهمية في تحقيق جدارات سلوكية متميزة للعاملين فيها.
- ضرورة قيام مديري إدارة الموارد البشرية في المستشفيات بتحسين الجدارات السلوكية للعاملين لديها خاصة في مجال "التفكير التحليلي" و "الرقابة الذاتية" و "المرونة"، وذلك من خلال وضع الخطط التدريبية الكفيلة بتنمية هذه الجدارات لعاملها.
- بما أن المستشفيات الخاصة المصرية يتوفر لديها مديري إدارة موارد بشرية ومديري تدريب ذوي مؤهلات علمية وخبرات إدارية عالية، يجب عليها البناء على ذلك من خلال إدخال واستخدام وتطبيق أساليب وأنظمة معلوماتية إدارية حديثة ومتقدمة في مجال تحسين الأداء بصفة عامة والأداء الإبداعي بصفة خاصة.

جدول رقم (١٥)

الدليل الإرشادي لتنفيذ توصيات الدراسة

المبررات	الإطار الزمني	إليات التنفيذ	المسئول عن التنفيذ	التوصية
حصول متلقى الخدمة على خدمة صحية جيدة تناسب رضا العملاء.	البدء من الآن ولمدة تتراوح من سنة إلى ثلاث سنوات.	- عقد اجتماعات دورية وورش العمل في المستشفيات محل الدراسة للعاملين. - توعية العاملين بجودة الخدمة الصحية.	- مديري إدارة موارد بشرية. - مديري تدريب والتطوير بالمستشفيات محل الدراسة	ضرورة تبني المستشفيات الخاصة المصرية للوسائل التكنولوجية الحديثة في سياق ممارستها لوظائفها وخاصة الوظائف التي تقوم على الأداء الإبداعي من مدخل استراتيجي لما لذلك من أهمية في تحقيق جدارات سلوكية متميزة للعاملين فيها.
زيادة قدرات العاملين بما ينعكس على جودة الأداء ككل.	البدء من الآن ولمدة تتراوح من ثلاث شهور إلى سنة.	- عقد الاجتماعات الدورية وورش العمل للعاملين. - تحسين مستويات الأداء.	- مديري إدارة موارد بشرية ومديري تدريب والتطوير بالمستشفيات محل الدراسة.	ضرورة قيام مديري إدارة الموارد البشرية في المستشفيات بتحسين الجدارات السلوكية للعاملين لديها خاصة في مجال "التفكير التحليلي" و "الرقابة الذاتية" و "المرونة"، وذلك من خلال وضع الخطط التدريبية الكفيلة بتنمية هذه الجدارات لعاملها.
الوصول إلى مستوى أداء يناسب مع تطورات ظروف العمل وتكنولوجيا العصر.	قصير الاجل لا يزيد عن ٦ شهور	تشكيل لجنة بالمستشفيات محل الدراسة، لوضع لائحة ونظام للعمل بها كتنقيح مستمر لتطوير تحسين الأداء بما يؤدي إلى تحسين الأداء الإبداعي.	مديري إدارة موارد بشرية ومديري تدريب والتطوير بالمستشفيات محل الدراسة	بما أن المستشفيات الخاصة المصرية يتوفر لديها مديري إدارة موارد بشرية ومديري تدريب ذوي مؤهلات علمية وخبرات إدارية عالية، يجب عليها البناء على ذلك من خلال إدخال واستخدام وتطبيق أساليب وأنظمة معلوماتية إدارية حديثة ومتقدمة في مجال تحسين الأداء بصفة عامة والأداء الإبداعي بصفة خاصة.

المصدر: إعداد الباحثة

سابعاً: آفاق البحث المستقبلية:

في ضوء البحث الحالي، توصى الباحثة بإجراء العديد من الدراسات المستقبلية، حول موضوع أثر الجدران السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي، والتي تم توصل إليها أثناء إجراء للبحث الحالية ومنها:

١- استراتيجية التدريب وأثرها على الجدران السلوكية للعاملين بالبنوك.

٢- تأثير إدارة المواهب على الأداء الإبداعي.

٣- دور المرونة الاستراتيجية في تعزيز الأداء الإبداعي.

مراجع البحث:

امراجع باللغة العربية:

- الحسناوي، صالح مهدي محمد، (٢٠١٩). الدور الوسيط للاقتدار المعرفي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الإبداعي. بحث إستطلاعي تحليلي لعينة من أساتذة كلية الزراعة. جامعة كربلاء. مجلة أهل البيت. العدد ٢٥.
- الزهراني، عبد الله بن عطية، (٢٠١٢). استراتيجية التدريب وأثرها على الجدران السلوكية للعاملين في المصارف التجارية السعودية. المجلة الاردنية في إدارة الأعمال. المجلد ٨، العدد ٤.
- حسن، مريم ضيف الله حمدان، (٢٠٢٠). التنظيم الذاتي وأثره على الأداء الإبداعي لدى الطلبة الموهوبين في المرحلة المتوسطة. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط. مجلد ٣٥، العدد ٤.
- رشيد، صالح عبد الرضا، (٢٠١٩). دور المرونة الإلكترونية الاستراتيجية في تعزيز الأداء الإبداعي. مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية. المجلد ٩، العدد ٣.
- عبد الله، محمد قبلان، (٢٠٢٠). تنمية الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط. مجلد ٣٦، العدد ١١.
- ماهر، أحمد، (٢٠١١). السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات. الدار الجامعية. مصر- الاسكندرية.
- محمد، شريف عبد المنعم اسماعيل، (٢٠٢٠). أثر التفاعل بين نمط التشارك (التسلسلي - المتوازي) ببيئات التعلم الإلكتروني والأسلوب المعرفي (متحملي الغموض وعدم متحملي الغموض) في تنمية مهارات تصميم القصص الإلكترونية التفاعلية والتفكير الإبداعي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية النوعية. جامعة طنطا.
- مدوكي، يوسف، (٢٠١٨). أثر قدرات عمال البحث والتطوير على الأداء الإبداعي: دراسة مجموعة من مؤسسات الصناعة الإلكترونية في الجزائر. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية. المجلد الخامس، العدد الأول.

بمراجع باللغة الاجنبية:

- Alshekali, S.A.R., and Boerhannoeddin, A., (2011). Human capital approach towards enhancing innovation performance in Omani industrial firm: The role of knowledge management. Progress business innovation & technology management 001.
- Azmi, I.A.G., (2010). Competency-based Human Resource Practices in Malaysian Public Sector Organizations. African Journal of Business Management. Vol.4 (2).
- Beigi, M., and Shirmohammadi, M., (2011). "Effects of an Emotional Intelligence Training Program on Service Quality of Bank Branches". Managing Service Quality. Vol. 21 Iss: 5.
- Booth, A., (2006). Counting what counts: performance measurement and evidence-based practice, Performance Measurement and Metrics. Vol. 7- Issue. 2.
- Brans, M., and Hondeghem, A., (2015). Competency Frameworks in the Belgian Governments: Causes, Construction and Contents. Public Administration. Vol.83, No.4.
- Daniel, K.S.,; Nina, J.C., and Malte, B. (2013). Performance Effects of Exploratory and Exploitative innovation strategies and the moderating Role of External innovation partners. School of Business and Economics, Rwth. Aachen university. Aachen, Germany. vol. 20, No. 4.
- Gantumur, T., and Stephan, A., (2007). Mergers & acquisitions and innovation performance in the telecommunications equipment industry. Working paper, SFB 649 discussion. Paper, No.051.
- Gunday, G.,; Ulusoy, G.,; Kilic, K., and Alpkan, L., (2011). Effects of innovation types on firm performance. Sabanci university. faculty of engineering and natural science. Istanbul, Turkey.
- Heinsman, H.,; De Hoogh, A. H. B.,; Koopman, P. L., and Van Muijen, J. J. (2006). Competency Management: Balancing Between Commitment and Control. Management Revue. Vol. 17, No.3.
- Janssen, O., (2011). Fairness performance as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance

- and job satisfaction. Academy of management journal. Vol. (44). No, (5).
- Janssen, O., and Yperen, N.W.V., (2004). Employees goal orientations, the quality of leader-member exchange & the outcomes of job performance & job satisfaction. Academy of Management Journal. Vol. (47), No. (3).
 - Jong, J.P.J., and Hartog, D.N.D., (2017). How Leaders influence employee's innovative behavior. European journal of innovation management. (10),1.
 - Kheng, K., (2008). Relationship between knowledge & innovation performance: The mediating role of absorptive capacity. Master thesis of business administration.
 - Kock, H., and Per-Erik, E., (2011). "Formal and Integrated Strategies for Competence Development in SMEs". Journal of European Industrial Training. Vol. 35 Iss: 1.
 - Lawson, A.S., and Luks, A., (2014). "Does Training Influence Outcomes of Organizations? : Some Australian Evidence". Journal of Management Development. Vol. 23, Issue. 2.
 - Mladenka, P.,; Matej, C.,; Ines, M., (2016). Organizational Ambidexterity, Exploration, Exploitation and firms innovation performance. University of Rijeka. Faculty of Tourism and Hospitality management. Opatija, Croatia. V.48, No. 2.
 - Nham, T.,; Nhan, N.,; Pham, G., and Nguyen, N., (2015). The Effects of Innovation on Firm Performance of Supporting Industries in Hanoi – Vietnam. Journal of Industrial Engineering and Management.
 - Oukes, T., (2010). Innovative work behavior. A case study at a tire manufacturer. Bachelor thesis business administration University of Twente.
 - Tett, R.P.,; Guterman, A.H.,; Bleier, A., and Murphy, P., (2011). Development and Content Validation of a “Hyperdimensional” Taxonomy of Managerial Competence. Human Performance. Vol. 13, No. 3.

د. جيهان أحمد خليل دغيم

قائمة إستقصاء الدراسة الميدانية

السيد المحترم /.....

بعد التحية.....

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية عن أثر الجداريات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالتطبيق على "مستشفيات الخاصة المصرية"، وذلك في إطار إعداد بحث علمي محكم.

ويرجو صادق تعاونكم، عن طريق آراءكم الصريحة والدقيقة، فإنه يقدم خالص شكره وتقديره لتعاونكم معه، مؤكداً إن بيانات هذه الاستمارة لن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط.

الباحثة

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية – كلية التجارة – جامعة دمياط

العبارات التالية تقيس أثر الجداريات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالتطبيق على المستشفيات الخاصة المصرية، فالرجاء من سيادتكم وضع علامة (√) أمام درجة موافقتك على كل عبارة من العبارات التالية، وذلك وفقاً لرأي سيادتكم:

م	العبارة	أوافق تماماً	أوافق	محايد	غير أوافق	غير تماماً
١	اسعى إلى إظهار المعرفة العميقة بالعمل لدى.					
٢	اتبني لمعارف الجديدة في العمل والدفاع عنها.					
٣	اعمل دائماً على إجابة على الاسئلة المرتبطة بالعمل.					
٤	تتبنى الطرق الحديثة في العمل والتكنولوجية.					
٥	افهم التغييرات والتكنولوجية الحاصلة في محتوى العمل وسياقاته.					
٦	لدى لقدرة على التحول والتكنولوجية نحو استراتيجيات أولويات الأداء.					
٧	اقبل وجهات نظر الآخرين بشكل منطقي وعقلاني.					
٨	اقوم ببذل الجهد المنظم وفي فترة محددة من الزمن للحصول على المعلومات والتغذية الراجعة الضرورية لتحسين الأداء.					
٩	لدى لقدرة على طرح الاسئلة اللازمة للحصول على المعلومة بشكل سلسلة متصلة ومتراصة والتكنولوجية.					
١٠	لدى القدرة على التحري بشكل شخصي.					
١١	اقوم بالتصرف بشكل متنسق مع قيمه ومعتقداته.					
١٢	اقوم بالتصرف وفقاً لقيمي حتى في المواقف المضادة لها.					
١٣	اقوم بالتصرف وفقاً لقيمي حتى لو تطلب الأمر التضحية.					
١٤	منفتح وأمين حول مواقف العمل.					
١٥	لدى القدرة على تفسير تصرفات الآخرين في مواقف معينة وفهم مسببات هذه التصرفات.					
١٦	لدى القدرة على الفهم والاستجابة للقضايا المتعلقة بلغة الجسد.					
١٧	اقوم بالإنصات والاستجابة لمقولة الآخرين.					
١٨	لدى قدره على التوقع والتخطيط لبناء علاقات فاعلة في المستقبل.					

د. جيهان أحمد خليل دغيم

م	العبارة	أوافق تماماً	أوافق	محايد	غير أوافق	غير تماماً
١٩	لدى القدرة على التعبير عن الذات بثقة عالية.					
٢٠	الدى الرغبة في إسماع صوته للآخرين والإشتراك في قضايا العمل الهامة والحرجة.					
٢١	لدى القدرة على التعبير عن الذات بثقة عالية.					
٢٢	اقوم بالاستجابة للمواقف بكل هدوء وروية.					
٢٣	اقوم بإدارة ضغوط العمل بكل هدوء وروية.					
٢٤	لدى القدرة على تقيد وضبط ردود الأفعال العاطفية.					
٢٥	لدى القدرة على الإبتداء بأفكار جديدة بقصد التطوير والتحول التكنولوجي.					
٢٦	عادة ما أميل إلى دعم الأفكار الإبداعية والتكنولوجية.					
٢٧	أسعى جاهدا لإيجاد أفضل الطرائق لأداء العمل.					
٢٨	أستحسن الأفكار الإبداعية في العمل.					
٢٩	لدى القابلية على تحويل الأفكار الإبداعية إلى تطبيقات مفيدة.					
٣٠	أشجع على توليد حلول ناجعة للمشكلات.					
٣١	لدى القدرة على تقديم الفكرة بطريقة منهجية وتكنولوجية.					
٣٢	عادة ما أساهم في زيادة حماس زملائي في العمل على تقديم الأفكار الإبداعية.					
٣٣	بين الحين والآخر أعمل على تقييم شمولي لحالة تطبيق الأفكار الإبداعية.					

The effect of the behavioral competencies of individuals working in light of the digital transformation on creative performance by applying to Egyptian private hospitals "a field study"

Dr. Gehan Ahmed Khalil Doghem

*Lecturer of Business Administration at the Higher
Institute for Qualitative Studies – Giiza*

a1madkor2050@gmail.com

Summary:

The study aimed to measure the effect of the behavioral capabilities of individuals working in light of the digital transformation on the creative performance of Egyptian private hospitals. It was applied to Egyptian private hospitals, and the study sample was (384) single, and the number of returned forms was (379) single. The study concluded with many results, the most important of which are: There is a statistically significant relationship to the behavioral merits of individuals working under the digital transformation, represented in (specialized experience, flexibility, searching for information, integrity and integrity, listening, understanding, response speed, self-confidence, and self-control) on The creative performance dimensions, represented in (idea generation, idea promotion, and idea application) in the Egyptian private hospitals under study. The adoption and use of modern technological means as a basis for the application of creative performance in Egyptian private hospitals is to be done at a medium level, as the bulk of its focus in this application is on the adoption and use of traditional technological means. The study recommended that Egyptian private hospitals should adopt modern technological means in the context of their practices for their functions, especially those that are based on creative performance from a strategic approach because of the importance of this in achieving distinctive behavioral competencies for their workers.

Key words: (behavioral competencies - digital transformation - creative performance - specialized experience - flexibility - integrity - integrity - listening and understanding - speed of response - self-confidence - self-censorship).