

## المستخلص:

يهدف البحث لبناء مقياس لقياس القدرة الإبداعية نابع من ظروف البيئة المحلية، بهدف الحصول على نتائج تكون أكثر واقعية وقبولاً في مجال قياس قدرات الافراد والاستفادة من هذه القدرات.

وقد تم استخدام استمارة الاستبانة والموزعة على (٤٠) منتسب من حملة الشهادات الاكاديمية العليا، ولغرض اختبار الفرضيات المعتمدة في البحث طبق المقياس الاصيلي والمقياس المصمم (المقترح) على نفس العينة وتم احتساب النتائج والمقارنة بينهما. واختتم البحث بجملة من الاستنتاجات والتوصيات، ومن أهم الاستنتاجات أن نتائج المقياس الجديد (المقترح) غير متفقة مع نتائج المقياس الاصيلي (Ettlie & O'Keefe, 1992)، وهذا يعني ان لدى كل فرد بذرة إبداعية تروبيها الظروف المحيطة بالفرد، فكلما كانت هذه الظروف صحية ساعدت في ظهور القدرة الإبداعية بعمر مبكر وبشكل واضح ومفيد.

## **ABSTRACT**

This research concerns with model constructing of innovation ability measurement that has originated from the national environment with the intention of getting more real and accepted results in the scope of personnel ability measurement and taking advantage of these abilities.

The questionnaire has been used in this research where it is distributed on (40) personnel who have high academic certifications. The principal and designed (proposed) measurement have been applied on the same model , in order to test the dependent assumptions, and the results have been calculated and compared with each others.

The research has ended up by a number of conclusions and recommendation. The most important conclusion is that new (proposed) measurement results are not complying with the principal one (Ettlie & O'Keefe, 1982). This means that every individual has an innovation seed that has been irrigated by his surrounding circumstances. Whenever these circumstances be healthy, it will help in the appearance of the early age, clear, and useful innovation ability.

## المقدمة:

يعتبر التغيير سمة اساسية من سمات عصرنا الحالي اذ أصبح يحدث بخطوات متسارعة قياسا بالمراحل الزمنية السابقة . وفي ظل التغيير السريع تزداد حدة المنافسة سواء بين المنظمات بشكل خاص او المجتمعات عموما . من هنا كان لابد من تشخيص العناصر التي من شأنها امداد المنظمات وغيرها بالميزات التنافسية ، ولان الوقت اصبح عاملا حاسما كما اسلفنا في ظل التغيير السريع لذا فان القدرة الإبداعية اصبحت واحدة من اهم هذه العناصر والتي تساعد المنظمات وتدفعها للتقدم على منافسيها وذلك لقدرة العاملين فيها على المجئ بما هو جديد مما يدفع المنظمات الى التميز وبالتالي البقاء والنمو .

## المبحث الأول منهجية البحث

### أولاً: مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في عدم وجود مقياس للقدرة الإبداعية نابع من ظروف البيئة المحلية حيث أن المقياس المستخدم وبشكل واسع هو مقياس (Ettlie & O'Keefe, 1982: 179-180).

### ثانياً: اهداف البحث

من أجل الإحاطة بمشكلة البحث فإننا سنسعى إلى بلوغ الأهداف الآتية:

١. محاولة بناء مقياس لقياس القدرة الإبداعية لدى الأفراد ينبع من الواقع والبيئة المحليين.
٢. الحصول على نتائج أكثر واقعية وقبولاً في مجال قياس قدرات الأفراد.
٣. الاستفادة من هذه القدرات.

### ثالثاً: مجتمع البحث وعينته

لاختبار فرضيات البحث ميدانياً في بيئة عمل عراقية، تم اختيار إحدى منظمات البحث العلمي مجتمعاً للبحث، حيث اختيرت عينة عشوائية اشتملت على (٤٠) منتسباً من حملة الشهادات الأكاديمية العليا باختصاصات مختلفة (الكيمياء، الفيزياء، علوم الحياة، وغيرها)، ويوضح الجدول رقم (١) تفاصيل العينة.

رابعاً: أدوات وأسلوب البحث

تم استخدام استمارة استبانة مركبة وعلى عدة مراحل للوصول الى بناء المقياس المقترح وكما يأتي:

١- الاستخدام الأولي لمقياس (Ettlie & O'keefe,1982)، ملحق رقم (١)، واحتساب النتائج.

٢- اجراء مسح أولي لتعرف آراء أفراد العينة في ما يتعلق بالعوامل التي لها علاقة بالقدرة الإبداعية، والتي تتمثل بالعمر، الوضع الاجتماعي، الثقافة.

٣- صياغة مقياس مقترح يتضمن مجموعة من الاسئلة تم اشتقاقها من العوامل التي تم تحديدها في المرحلة الثانية.

٤- اخضاع المقياس المقترح للاختبار.

#### خامساً: فرضية البحث

افتترضت الدراسة ما يأتي:

١- إن استبانات (مقاييس) القدرات الإبداعية الخارجية الجاهزة غير قادرة على القياس الدقيق لهذه القدرات في البيئة المحلية.

٢- ان مقياس نابع من البيئة سيظهر قدرات اعلى لنفس العينة مما اظهره المقياس الخارجي

#### المبحث الثاني

## الجانب النظري

### الإبداع والقدرات الإبداعية

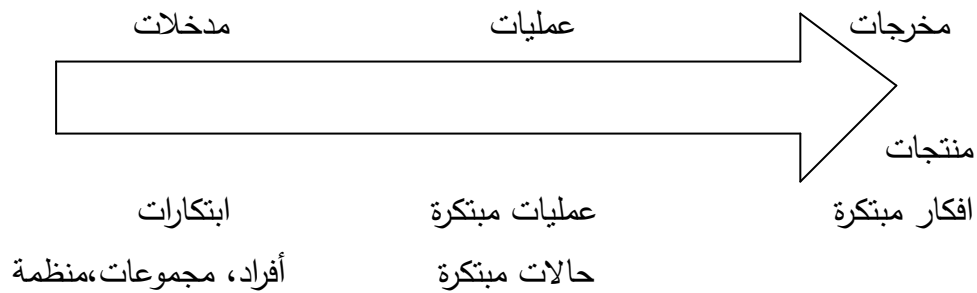
يشير المصطلح الانكليزي (Innovation) الى الإبداع والذي عرفه قاموس (Webster, 595: 1975) بأنه: "ادخال شيء جديد او فكرة جديدة او طريقة"، وقد عرفه قاموس اكسفورد (Swannell, 1993: 549) على انه: " تقديم أفكار، أو أساليب، أو طرائق جديدة"، في حين جاء في قاموس الاعمال (Collin, 1995: 148) بأنه: "العمل القائم على تقديم فكرة او طريقة او منتج او خدمة جديدة".

وأوضح (Thompson, 1965: 2) انه : "توليدا، وقبولا، وتطبيقا للجديد من الافكار، والعمليات، والمنتجات، والسياسات، والأدوات والأجهزة التي تكون جديدة على المنظمة وبيئتها"، وأشار (Andrews and Farris, 1967: 8) بأنه: "زيادة في المعرفة التي يمتلكها رجال الأعمال، في مجالات جديدة ذات منفعة عن طريق البحث والتطوير"، وقال (Hage and Aiken, 1970: 31) عندما نتحدث عن الإبداع فأنا نتحدث عن: "المضاف من المنتجات الجديدة التي تقدمها المنظمة للمتعاملين معها، على اثر تبنيها للتغيير"، وذكر (Handy, 1980: 20) بأن الإبداع هو: "الإطار للفعاليات الموجهة لتغيير أنشطة المنظمة"، ووصفت (روشكا، ١٩٨٩: ١٨) بأنه: "النشاط الذي يقود الى نتاج يتسم بالجدة والاصالة والقيمة من اجل المجتمع"، ورأى (Robbins, 105: 1998) انه: "القدرة على جمع الافكار واخراجها باسلوب فريد من نوعه، او صنع ترابطات غير اعتيادية بين هذه الأفكار"، وضمن التصور العام وضح مفهوم (Mcelroy, 2000: 35) الإبداع بأنه: "الطريقة التي تصاغ بها المعرفة من قبل الافراد وتعال رضا المجتمعات وتنفيذها المنظمات"، وبين (Young, et al., 2001: 936) بان الإبداع هو: "أية فكرة أو ممارسة أو موضوع متصور بوصفه جديدا من قبل الافراد او اية وحدة تبني، وربما يكون المتبني الناجح فردا او منظمة لها معرفة الممارسة لفترة طويلة".

وأكد (نجم، ٢٠٠٣: ٣٧) بإطار فلسفي أنه: "ترتيب المعرفة وفق قواعد قد لا تكون معروفة تماماً أو وفق قواعد مرتبة بطريقة جديدة"، وحددت (European Commission, 2004: 23) بأنه: "تجديد وتوسيع مدى من المنتجات والأسواق المرتبطة بها وإقامة طرائق جديدة للإنتاج والعرض والتوزيع، وإدخال التغييرات في إدارة وتنظيم العمل وظروف ومهارات قوة العمل"، ونظر (وهبه، ٢٠٠٥: ١٣) للإبداع بأنه: "قدرة العقل على تكوين علاقات جديدة من أجل تغيير الواقع"، وعبر (Morales, et al., 2008: 22) عن المفهوم الأساسي للإبداع بكونه: "عملية اقتراح وتبني وإنشاء وتنفيذ فكرة جديدة مستقلة ومتعلقة بالمنتج أو السياسة أو السلوك أو البرنامج والتي يكون مصدرها من داخل المنظمة أو خارجها".

ويترادف في كثير من الأحيان وخصوصاً في الأدبيات العربية مصطلحا الإبداع والابتكار (Creativity and Innovation) إلا ان البحث الدقيق في المفهومين يشير الى التباعد الجوهرى حيث اكد (الجنابى، ٢٠٠٠: ٢١) أن تناول هذين المفهومين كل على حده وبمجال بحث مستقل، إنما يؤكد على عدم التشابه أو الترادف.

وقد قرب (الشماع وحمود، ١٩٨٩: ٤٣٨) مفهوم الإبداع إلى الابتكار عندما أرفاه بمفهوم الاختراع معرفان اياه بشكل قريب جدا من الابتكار بقولهما انه: "إدخال شيء جديد الى العالم لم يسبق له ان وجد"، وكذلك بين (فضل الله، ١٩٩٦: ١٥٩) أن الإبداع هو: "استحداث شيء جديد وهو قرين الابتكار"، وقدم (Robbins and Coulter, 1999: 404) نموذجاً للعلاقة بين الإبداع والابتكار معرفين الإبداع بأنه اعتماد الأفكار المبتكرة وتقديمها بهيئة سلع وخدمات نافعة او اعتمادها اسلوباً جديداً في العمليات، وان المنظمات المبدعة هي التي تمتاز بإمكانياتها في توجيه ابتكاراتها نحو مخرجات ناجحة، وكما موضح في الشكل رقم (١).



شكل (١)

#### خلاصة نظام الإبداع

Source: Robbins, S. P. and Coulter, M., 1999, "Management", New Jersey: Prentice Hall, Inc. 6<sup>th</sup> Ed., P: 405.

ومن كل ما تقدم يؤكد الباحثون على ضرورة الفصل بين المفهومين معتبرين ان الإبداع Innovation هو: "عملية التمييز في الانجاز او الاداء والمجئ بتطبيقات جديدة"، في حين ان الابتكار Creativity هو: "عملية تقديم شي جديد غيرمسبوق ولم يتوصل اليه احد من قبل". أما القدرات الإبداعية فهي القدرات المميزة للمبدع في موقف معين، وتتجسد هذه القدرات في قابلية الفرد على توليد وقبول وتطبيق الجديد من الأفكار والعمليات، أو المنتجات (Dubrin, 2000: 50).

ووفقاً لذلك فإن المفاهيم السابقة ترشدنا إلى أن القدرات الإبداعية في المنظمة هي قدرات متميزة يمارسها الفرد بغض النظر عن موقعه الوظيفي، وتتصف هذه القدرات بواحد أو أكثر مما يأتي:

١. تبني التغيير والمشاركة في نشره داخل المنظمة.
٢. استخدام أساليب جديدة في بيئة العمل.
٣. تبني أفكار جديدة سواء من داخل المنظمة أو خارجها وبما ينعكس إيجابياً على تطوير الأداء.

حيث أن بالإمكان تجسيد القدرات الإبداعية للعاملين في المنظمة من خلال السلوكيات الخاصة بتبني الأفكار الجديدة والتي تتفاعل مع ثلاث متغيرات هي (العمر، الوضع الاجتماعي، الثقافة) (جويده والجزراوي، ٢٠٠٢: ١٨٨).

وبغية الدخول في مجال البحث فإن (خير الله، ١٩٨٢: ٤٣٠) يشير إلى أن دراسة القدرات الإبداعية ومكانها تأتي من خلال:

١- دراسة التفكير الإبداعي باعتباره قدرة عقلية: إذ يشير إلى ان الأشخاص المبدعين يتفوقون على غيرهم في القدرة على توليد أكبر عدد ممكن من الأفكار المتنوعة من فكرة معينة.

٢- دراسة التفكير الإبداعي كأشخاص مبدعين: وذلك يعني اتصاف الشخص المبدع بصفات تميزه عن غيره من الأفراد العاديين وحتى الانكفاء.

٣- دراسة التفكير الإبداعي كمناخ بيئي يشجع على الإبداع: إذ لا بد أن تسمح الظروف البيئية بقدر من الامن النفسي والاجتماعي اي حرية الشخص في الخطأ والسماح له بالتعبير عن افكاره.

وقدم (Rodgers) متطلبات تميز المبدعين على انها (اسماعيل، ١٩٨٩: ٨):

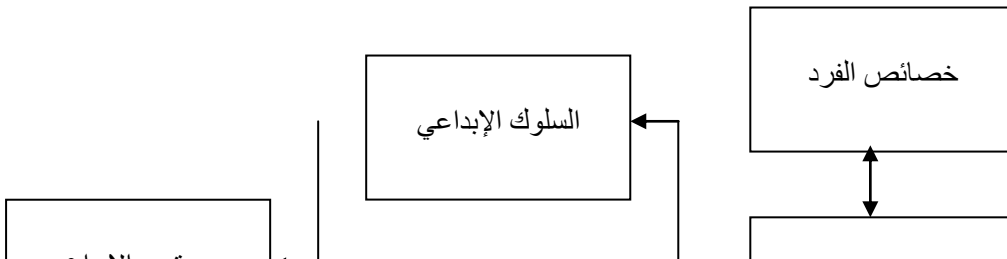
أ- الانفتاح على البيئة .

ب- السعي لاكتساب سلوكيات جديدة ، تسهم في رفع مستوى قدراتهم الإبداعية.

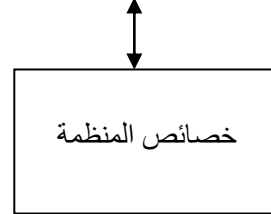
أما (Ibarra,1993:472) فتشير إلى ان المبدعين هم افرادا يحظون بمكانة عالية، قادرين على الابحار في سياسات المنظمة، لديهم قوة (جرأة) في الحصول على المعلومات المطلوبة، منغرسين في مهنتهم، يبحثون عن فرص التحدي ويتخذون قراراتهم بشكل صارم ولايقبلون ان يتراجعوا عنها.

وقدم (Mathis and Jacrson, 1994: 90) نموذجاً للتفاعل بين الخصائص للوصول إلى

مستوى الإبداع وكما موضح في الشكل رقم (٢).







## شكل (٢)

التفاعل بين الخصائص للوصول إلى مستوى الإبداع

Source: Mathis, Robert, L., and Jackson, John, H., (1994), "Human Resource Management", San Francisco: West Pub. Corporation, 7<sup>th</sup> Ed., P: 91.

وأشار (عبد الوهاب، ١٩٨٠: ٤٧-٤٦) إلى دور المنظمة في تنمية القدرات الإبداعية من خلال:

- ١- تهيئة مناخ مناسب للأفكار الجديدة.
- ٢- تهيئة قنوات مناسبة لتلقي الأفكار، ودراستها وتحليلها، وإبلاغ نتائجها للأفراد المعنيين.
- ٣- قيام الاتصالات بين الإدارة والعاملين على أساس الثقة.
- ٤- ان يكون مدرائها قدوة لمرؤسيهم في التفكير المتجدد ، او الاهتمام به على الاقل .
- ٥- اذكاء روح التنافس بين المرؤوسين.
- ٦- اعتماد التدريب المخطط والمدرّس لتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين.
- ٧- وضع نظام للحوافز (المادية ، والمعنوية) لأصحاب الافكار الجديدة وبما يتلائم وطبيعة الفكرة وفائدتها وعائدها.
- ٨- تهيئة الامكانيات اللازمة لتمكين العاملين من الإبداع في العمل.

## المبحث الثالث

### الجانب العلمي

يعتبر الإبداع المفتاح الأهم للمنظمات في يومنا الحاضر للتفوق على منافسيها لذلك تسعى هذه المنظمات لاستقطاب اصحاب القدرات الإبداعية المتقدمة للاستفادة منهم في تحسين منتجاتها وتقديم ما هو افضل وبصورة أسرع. وعلى هذا الأساس بدأ الاهتمام بهذه القدرات وقياسها.

ومن المقاييس المهمة هو مقياس (Ettlie & O'keefe,1982) حيث تم اجراء عدة دراسات بأستخدام هذا المقياس الذي يتضمن (١٥) فقرة يتم الاجابات عنها بمعدل استجابة خماسي تتراوح بين (وافق بشدة = ٥----- لا اوافق بشدة = ١) ، ثم يتم حساب الدرجة النهائية للمستجيب التي تتراوح بين (٣٥-) ولغاية (٨٩) موزعة على ستة فئات تتراوح بين (عديم الإبداع) الى (مبدع ممتاز).

ومن الدراسات التي اجريت سابقا ، دراسة بعنوان ( الإبداع في ظل الظروف الاستثنائية ) ، اشتملت العينة على فئتين الاولى تضم اساتذة في الجامعات العراقية من حملة لقب (استاذ) والاخرى تضم عددا من اصحاب المهن الحرة (جويده والجزراوي ، ٢٠٠٢) ، وقد جاءت نتائج الاستجابة للمقياس على النحو الاتي:

الفئة	الدرجة الإبداعية	القدرة الإبداعية
أساتذة الجامعات	٣٨-٦٢	فوق متوسط
أصحاب المهن الحرة	٣٢-٥٠	متوسط - فوق المتوسط

ومن هذه النقطة انطلق الباحثان نحو تطبيق هذا المقياس على عينة مختارة من منتسبي احدى منظمات البحث العلمي باعتبارهم يمثلون صفة مختارة من الباحثين في مجالات العلوم المتقدمة ، حيث تم توزيع نفس المقياس على عينة مختارة اشتملت على (٤٠) منتسبا وحسب التفاصيل التي سبق ذكرها في الجدول رقم (١).

وقد جاء نتائج القدرة الإبداعية للمستجيبين على نحو الاتي:

النسبة	العدد	القدرة الإبداعية
--------	-------	------------------

فوق الوسط	٢٦	٦٥%
متوسط	١٤	٣٥%

ولان الباحثين قد افترضوا ضمن فرضية البحث ان العينة ستظهر قدرات إبداع عالية من ناحية وان المقياس قد لا يظهر القدرات الحقيقية لعدم اتفاهه مع البيئة فقد قاما بتصميم مقياس جديد من (٣٠) سؤالاً تتم الاجابة عنها بخمسة خيارات ايضاً (اتفق بشدة ، بين بين ، لاتفق ، لاتفق بشدة) (ملحق رقم ١) ، مستعينا ببعض الاسئلة من الاستبيان الاصلي وبنسبة بسيطة مع التعديل وبما يتفق مع متغيرات البيئة المحلية ، وكانت حدود المقياس تتراوح بين (-٣٥) عديم الإبداع و(٨٩) مبدع ممتاز موزعة على ست فئات كما يلي:

ت	المستوى الإبداعي	القيمة ( الفئة )
١	مبدع ممتاز	٧٣-٨٩
٢	مبدع جيد	٥٠-٧٢
٣	مبدع فوق الوسط	٢٧-٤٩
٤	مبدع وسط	١٣-٢٦
٥	مبدع دون الوسط	zero-١٢
٦	عديم الإبداع	(-١)-(-35)

#### اختبار صدق الاستبانة (المقياس المقترح)

لأهمية صدق الاستبانة الذي يعد شرطاً أساسياً، فقد تم اختبار الصدق الظاهري لها اعتماداً على آراء عدد من الخبراء المختصين في مجال الدراسة واستمارات الاستبانة وهكذا فقد قام الباحثان بعرض الاستبانة على (٨) خبراء مختصين حيث تم قبول الفقرات التي حصلت على قبول يتجاوز (٧٥%) من آراء الخبراء اي (٦) من الخبراء الثمانية، إذ اعتبرت فقرة مؤهلة للاستمارة، وكما يشير الى ذلك (Allen & Yen, 1979:95).

وفي ضوء ماتقدم فقد تم حذف مجموعة من الفقرات التي لم تحصل على اتفاق الخبراء واطافة مجموعة اخرى تم اختبارها مجدداً للوصول الى الفقرات الحالية.

#### اختبار ثبات الاستبانة (المقياس المقترح)

يقصد بالثبات الحصول على نفس النتائج في حالة اعادة تطبيق الاختبار وبقاس الثبات من خلال حساب معامل الارتباط بين درجات الاختبارين الذين تم اجراؤهما ، وقد استخدم الباحثون طريقة التجزئة النصفية Split-Half Method .

حيث تم التطبيق على عينة عشوائية من مجتمع البحث بلغ عددها (٨) تشكل نسبة ٢٠% من عينة البحث الاجمالية، تم بعد ذلك تجزئة الاستمارة الى جزئين (أسئلة فردية، أسئلة زوجية) تم استخراج معامل ارتباط Person بينهما حيث بلغ (0.91) ثم تم بعد ذلك تصحيح المعامل المذكور من خلال معادلة Sperman-Brown حيث جاء بمقدار (0.95) وهو معامل ممتاز ومطمئن ويؤكد ثبات الاستبانة.

وقد جاءت نتائج تطبيق الاستبانة الثانية (المقياس المقترح) على النحو الاتي:

النسبة	العدد	القدرة الإبداعية
٣٠%	١٢	جيد
٥٠%	٢٠	فوق الوسط
٢٠%	٨	متوسط

إن تحليل النتائج يظهر أن قياس القدرات الإبداعية يظهر قدرات عالية لدى افراد العينة كما كان متوقعا من قبل الباحثين وحسب فرضية البحث التي ربطت انخفاض القدرات الإبداعية باغتراب المقياس، وهذا يعني ثبوت فرضيتنا البحث التي اعتبرت ان انخفاض قدرات افراد العينة كان سببه عدم استخدام مقياس نابع من البيئة وان ايجاد مقياس نابع من البيئة سيظهر قدرات إبداعية اعلى.

#### المبحث الرابع

#### الاستنتاجات والتوصيات

#### أولا: الاستنتاجات

- ١- لقد جاءت نتائج تطبيق المقياس الاصيلي وتطبيق المقياس المصمم (المقترح) مطابقة لتوقعات الباحثان لنتائج القدرة الإبداعية للمستجيبين كونهم صفوة من الباحثين ومن حملة الشهادات العليا.
- ٢- جاءت نتائج المقياس الجديد (المقترح) غير متفقة مع نتائج الاستبيان الاصيلي (Ettlie and O'keefe,1982).
- ٣- ان القدرات الإبداعية الكامنة لدى الفرد يمكن انضاجها عن طريق البيئة المحيطة وتكييفها بشكل يؤدي الى فرد مبدع وبالتالي منظمة مبدعة.
- ٤- كان افراد العينة اكثر تجاوبا مع المقياس الجديد (المصمم من قبل الباحثان) وكانت استجاباتهم افضل لانه كان اقرب الى ذهنيتهم وخلفيتهم ومن بيئتهم.
- ٥- لقد جاءت نتائج المقياس الجديد اقرب الى الواقع إذ في الوقت الذي توزعت فيه نتائج تطبيق المقياس الاصيلي محصورة في فئتين فقط هما (متوسط ، فوق الوسط)، جاءت نتائج المقياس المقترح ضمن ثلاث فئات (متوسط، فوق الوسط، جيد) أي انه كان اكثر تميزا للقدرات الإبداعية.
- ٦- إن المقياس المقترح أخذ بنظر الاعتبار متغيرات تختلف تماماً عن متغيرات المقياس الاصيلي والتي تتمثل بـ (العمر، الوضع الاجتماعي، الثقافة).
- ٧- إن غزارة النتاج العلمي يشير الى قدرات إبداعية عالية فالنتاج العلمي يتحقق نتيجة توافر ظروف بيئية وبحثية وعلمية مناسبة.

### ثانيا: التوصيات

- ١- تطبيق المقياس المقترح على عينة متشابهة وفي منظمات متماثلة بغية التحقق من تطابق النتائج ومصداقية المقياس.
- ٢- تطبيق المقياس على عينة مختلفة تتمركز في بيئات (منظمات) ذات ظروف مختلفة للتعرف على الفروق بين النتائج باختلاف العينة والبيئة.

### الملحق (١)

#### الاستبانة الأساسية

## القدرات الإبداعية

١	٢	٣	٤	٥	المقياس
لا أتفق بشدة	لا أتفق	بين بين	أتفق	أتفق بشدة	

### أ. القدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات

١. أحاول بنفسني اكتشاف المشكلات بهدف حلها والإسهام في تجاوز الشركة لها.
٢. أستطيع البت والحسم في مواقف الشركة بفترة قياسية نسبياً حتى في حالة ندرة المعلومات المتاحة.
٣. أتردد في المشاركة باتخاذ القرارات الخاصة بالعمل خوفاً من تحمل المسؤولية.

### ب. سعة الاتصالات

٤. متابعتني للنشرات والكتب الحديثة محدودة نسبياً.
٥. أتحفز للمشاركة في الندوات والمؤتمرات لتمثيل شركتي سعياً لإحداث التطويرات اللازمة مستقبلاً.
٦. أسعى للاشتراك في دورات تدريبية تقام خارج الشركة سعياً لتبادل الآراء مع المشاركين فيها.

### ج. روح المجازفة

٧. روح المجازفة لدي تثير حماسي لتقديم آراء جديدة ومبدعة.
٨. أتجنب الانضمام إلى فريق عمل تسود فيه روح المخاطرة.
٩. لا أتردد في إحداث أو تبني التغيير المطلوب لصالح أنشطة الشركة.

### د. القدرة على التغيير

١٠. أسعى لإيجاد طرائق جديدة لتسخير استعمال المواد والمعدات الحالية الموجودة في الشركة.
١١. ينعنتني زملائي بأنني ذو أفكار غريبة وجديدة.
١٢. لا أسعى لتبؤ موقع وظيفي ذي مكانة وامتنياز أعلى.

### هـ. تشجيع الإبداع

١٣. أشجع المقترحات المقدمة من الآخرين.

١٤. أشجع الأفراد الذين يبتعدون عن الروتين.
١٥. أعمل على حث الأفراد والذين يفكرون خارج نطاق اختصاصهم.

الملحق (٢)  
الاستبانة المقترحة

أختي المستجيبة..... أخي المستجيب:

استنادا إلى النتائج المتحققة من الاستبانة الأولى (المقياس) التي تم توزيعها فقد تم تصميم استمارة الاستبانة (المقياس المقترح) المرفقة والتي تم فيها مراعاة كونها تناسب البيئة المحلية.

إن إجابتم عليها بالصورة الدقيقة والصحيحة تمكننا من التحقق من افتراضاتنا حول الاستمارة الاصلية والمتغيرات المرتبطة بالموضوع (الإبداع) ونكرر لكم في هذا الصدد ان كل المعلومات ستكون مخصصة لاغراض البحث العلمي.

وتود الباحثة تقديم مفهوم إجرائي للقدرات الإبداعية قبل المضي في قراءة الأسئلة والإجابة عليها.

القدرات الإبداعية: هي قدرات غير مألوفة يمارسها الفرد العامل في موقع العمل، وتتجسد بتوليد وقبول وتطبيق الجديد من الأفكار أو العمليات أو المنتجات.

الباحثان

أولاً: المعلومات العامة :-



١- الجنس

--	--

٢- العمر

	أقل من ٣٠ سنة
	٣٠ إلى ٣٩ سنة
	٤٠ إلى ٤٩ سنة
	٥٠ إلى ٥٩ سنة
	٦٠ فأكثر

٣- محل العمل الدائرة: القسم:

٤- عدد سنوات الخدمة:

٥- المؤهل العلمي (الشهادة)

٦- الاختصاص:

٧- مستوى الدخل الشهري:

٨- الابداعات التي قدمتها أن وجدت:

٩- ما هي حسب رأيك الاسباب التي مكنتك من الوصول الى هذا الإبداع؟

١٠- هل أن أختيارك لعملك الحالي جاء نتيجة رغبتك أو بالصدفة والظروف؟

ثانياً: الأسئلة حول القدرات الإبداعية

يرجى اختيار أحد أرقام الاستجابة المثبتة في المقياس الآتي، والذي تراه ملائماً للتعبير

عن مستوى القدرات الإبداعية التي تتمتع بها وتثبيته في الفراغ المخصص نهاية كل فقرة.

١	٢	٣	٤	٥
لا أتفق بشدة	لا أتفق	بين بين	أتفق	أتفق بشدة

المقياس

أ. العمر

١. غالباً ما أنسى أسماء بعض الأشياء التي لا أعتقد أنها مهمة لي. ( )
٢. الأمور التي تبدو واضحة للآخرين قد لا تكون واضحة بالنسبة لي. ( )
٣. أشعر أن ما لدي من المشاكل والأعمال تفوق مقدار الوقت المتاح لي. ( )

٤. أتمسك بأرائي ومواقفي بغض النظر عما يتبناه رئيسي المباشر  
( ) وزملائي في العمل من آراء ومواقف.
٥. أشارك في التعليقات وإبداء الآراء أثناء الاجتماعات التي تعقدتها  
( ) المنظمة.
٦. لا أسعى لتبؤ موقع وظيفي ذي مكانة وامتياز أعلى. .  
( )
٧. روح المجازفة لدي تثير حماسي لتقديم آراء جديدة ومبدعة.  
( )
٨. أميل للمجيء بأفعال إبداعية بغض النظر عن درجة المخاطرة فيها.  
( )
٩. أتردد في المشاركة باتخاذ القرارات الخاصة بالعمل خوفاً من تحمل  
( ) المسؤولية.
١٠. أسعى للعمل مع فرق عمل تكلف بحل المشكلات واتخاذ القرارات  
( ) المهمة.

#### ب. الوضع الاجتماعي

١١. أجد أن أسلوب حل المشكلات خطوة بخطوة هو الأسلوب الأكثر  
( ) عقلانية.
١٢. غالباً ما أركز الاهتمام على الأمور التي تنفعني أكثر من تركيزي على  
( ) ما يفعله الآخرون.
١٣. صراحتي بالتعبير عن آرائي بصدد الآخرين قد تجعل بعضهم يبتعد  
( ) عني.
١٤. ما يهمني هو أن أعمل ما أعتقده صحيحاً وليس ما يعتقد الآخرون  
( ) صحيحاً.
١٥. أثق جداً بحدسي الداخلي في اكتشاف ما هو صحيح أو خطأ عند  
( ) تقييمي لحلول مشكلة ما.
١٦. أستمد الكثير من القوة الدافعة لإنجاز مشاريعي المهمة من أحلامي.  
( )
١٧. أميل دائماً إلى عدم إطلاع الآخرين على أعمال الشخصية.  
( )
١٨. أسعى لاعتماد البدائل التي تعتمد عليها المنظمة سابقاً لحل المشكلات  
( ) واتخاذ القرارات.
١٩. أعتقد أن الأشخاص ذوي الخلفيات النظرية أقل أهمية من ذوي  
( ) الخلفيات العملية.

#### ج. الثقافة

٢٠. أشعر بالحماس الكبير إزاء بعض الأمور في بعض الأحيان.  
( )

٢١. قدرتي على توجيه نفسي كبيرة ومتطورة. ( )
٢٢. أتجنب دائماً المواقف التي تجعلني أشعر بأني أقل شأناً من الآخرين. ( )
٢٣. أعتقد أن الإبداع يقتصر على الأشخاص المختصين في حقل العمل. ( )
٢٤. الكثير من حالات الإبداع والتقدم الفجائي تأتي نتيجة الفرصة. ( )
٢٥. أقدم تسهيلات لجذب الأفراد المبدعين والحرص على استمرارهم في العمل. ( )
٢٦. أحث الأفراد الذين يفكرون خارج نطاق اختصاصهم. ( )
٢٧. أعتمد أسلوب الإبداع المستند إلى التجربة لتقليل آثار المخاطرة. ( )
٢٨. لا أتردد في إحداث التغيير المطلوب لصالح المنظمة. ( )
٢٩. أحرص على تطوير علاقاتي مع الخبراء وذوي الاختصاص في منظمات أخرى. ( )
٣٠. متابعتي للنشرات والكتب الحديثة محدودة نسبياً. ( )

#### المصادر

المصادر العربية:

١. إسماعيل، زكي محمد، (١٩٨٩)، "الإبداع والبناء الثقافي والاجتماعي: دراسات انثروبولوجية"، الإسكندرية: دار المطبوعات الجديدة.
٢. جويده، عدي رامي، الجزراوي، رغد يوسف، (٢٠٠٢)، "الإبداع في ظل الظروف الاستثنائية"، بحث منشور، مجلة كلية الادارة والاقتصاد، العدد ٣٨.
٣. خير الله، سيد، (١٩٨٢)، "السلوك الإبداعي"، مكتبة النهضة العربية، القاهرة.
٤. روشكا، الكسندرو، (١٩٨٩)، "الإبداع العام والخاص"، ترجمة غسان عبد الحي ابو فخر، (الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب)، سلسلة عالم المعرفة.
٥. الشماع، خليل محمد حسن، حمود، خضير كاظم، (١٩٨٩)، "نظرية المنظمة"، مديرية دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد.
٦. عبد الوهاب، علي محمد، (١٩٨٠)، "القدرات الإبداعية للعاملين"، مجلة الإدارة العامة، العدد (٢٥)، مارس.
٧. فضل الله، فضل الله علي، (١٩٩٦)، "القيادة الإدارية في الإسلام"، مركز الدراسات الإنمائية والاستراتيجية والتدريبية، الطبعة الأولى، الرياض.
٨. نجم، نجم عبود، (٢٠٠٣)، "إدارة الابتكار، المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة"، الطبعة الأولى، عمان، شركة وائل للنشر.
٩. وهبه، مراد، (٢٠٠٥)، "الإبداع: مدخل إلى القرن الحادي والعشرين"، مجلة الهلال، العدد (٨).

المصادر الأجنبية:

10. Allen, M. & Yen, J., (1979), "Introduction To Measurement Theory", D. C., Health Company, Boston.
11. Andrews, F. M., & Farris, G. F., (1967), "Supervisory practices & Innovation In Scientific Teams", *personnel Psychology*, Vol. 20, N. 4.
12. Collin, P. H., (1995), "Dictionary of Business", 2<sup>nd</sup> ed., New Delhi: Universal Book stall pauls press.
13. Dubrin, Andrew, J., (2000), "Human Relation: A Job Oriented Approach", 2<sup>nd</sup> Ed., Reston, Virginia: Aprientice-Hill Co.
14. Ettlíe, J. E. and O'Keefe, R. D., (1982), "Innovative Attitudes, Values and Intentions in Organizations", *Journal of Management Studies*, Vol. 19, No. 2.
15. European Commission, (2004), Innovation Management and the Knowledge-Driven Economy", Directorate-General for Enterprise, Luxembourg.  
<http://trendchart.cordis.lu/reforts/documents/studies-innovation-nagement.Pdf>
16. Hage, J., & Aiken, M., (1970) , "Social Change In Complex Organizations, N. J.: Random House.
17. Handy, C. B., (1980), "Understanding Organizations", 3<sup>rd</sup> ed., London: Penguin Book.
18. Ibarra, H., (1993), "Network Centrality, Power & Innovation: Determinants of Technical & Administrative Roles", *Acadmey of Management Journal*, Vol. 36, N. 3.
19. Mathis, Robert, L., & Tackson, John, H., (1994), "Human Resource Management", Corporation 7<sup>th</sup> ed., San Francisco: West Pub.
20. Mcelroy, Mark, W., (2000), "Using Knowledge Management to Sustain Innovation", *Knowledge Management Review*, vol., 3, N. 4.
21. Morales, Victor, J., and Montes, Francisco, J., (2008), "Antecedents and Consequences of Organizational Innovation and Organizational Learning in Entrepreneur Ship", *Industrial Management and Data Systems*, Vol. 106, N. 1.
22. Robbins, S. P., (1998), "Organizational Behavior: Concepts, Controversies & Applications", 8<sup>th</sup> ed., (N. J.: Prentice-Hall, Inc).
23. Robbins, S. P. & Coulter, M., (1999), "Management" ,6<sup>th</sup> ed., (N. J.: Prentice-Hall, Inc).
24. Swannell, (ed), Julia., (1993), "The Oxford Modern English Dictionary", New York: Oxford University Press.
25. Thompson. V. A., (1965), "Bureaucracy & Innovation", *Administrative Science Quarterly*, Vol.20,No. 3.
26. Webster, M., (1975), "Webster New Collegiate Dictionary", G & C. Murrain Company, Spring field, Massachusetts, New York.
27. Young, G. J., Charms, M. P. and Shortell, S. T., (2001), "Top Manager and Network Effects on the Adoption of Innovative Management Practices: A Study of TOM in A Public Hospital System.