

ORGANIZATIONAL CREATIVITY OF DISTINGUISHED STUDENTS

م.م. صباح مهدي راضي جبر M.M.Sabah Mahdi Rady Gahbr

مديرة تربية ذي قار / قسم تربية الناصرية / العراق

07831041620

Sabahmahdi138@gmail.com

الخلاصة :

تهدف الدراسة الحالية التعرف إلى قياس الإبداع التنظيمي لدى الطلبة المتميزين، دلالة الفروق في الإبداع التنظيمي لدى الطلبة المتميزين تبعاً لمتغير النوع (ذكور ، إناث).

تكونت عينة البحث الحالي من (٣٥٩) طالب وطالبة بواقع (١٩٥) من الذكور و(١٦٤) من الإناث من الطلبة المتميزين وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية من مدارس المتميزين في محافظة ذي قار.

ولتحقيق أهداف البحث تم تبني مقياس (الابداع التنظيمي)، للباحث (حميد ، ٢٠٢١) وفق نظرية هارفي ومل (Harvey and Mill , 1970) والمتكون من (٧١) فقرة موزعة على خمس مجالات (حل المشكلات ، اتخاذ قرار، روح المجازفة، تشجيع الإبداع، القابلية للتغير)، وباستخدام الوسائل الإحصائية بالاستعانة بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ظهرت النتائج الآتية :

- ١- يتمتع الطلبة المتميزين بمستويات عالية من الإبداع التنظيمي.
- ٢- يوجد فرق في الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

الكلمات المفتاحية : الابداع . التنظيمي . الطلبة . المتميزين

Abstract

The current study aims to identify the measurement of organizational creativity among distinguished students, the significance of differences in organizational creativity among distinguished students according to the gender variable (males, females).

The current research sample consisted of (359) male and female students, 195 males and 164 females of the distinguished students. The research sample was chosen by random stratified method from the distinguished schools in DhiQar Governorate.

To achieve the objectives of the research, the scale (Organizational Creativity) was adopted by the researcher (Hamid, 2021) according to the theory of Harvey and Mill (Harvey and Mill, 1970), which consists of (71) items distributed over five areas (problem solving, decision-making, risk-taking, encouraging creativity , susceptibility to change), and using statistical means using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), the following results appeared:

- 1- Distinguished students enjoy high levels of organizational creativity.
- 2- There is a difference in organizational creativity according to the gender variable and in favor of females.

Keywords: Creativity. Organization.Outstanding .Students

Research Problem: مشكلة البحث

تظهر حاجة الجهات التربوية ذات العلاقة بالطلبة والمدارس إلى معرفة القدرات العقلية العليا للطلاب والعمل على تنميتها ، وتدريبهم للتعامل مع المعلومات الموجودة حولهم من اجل خلق جيل قادر على بناء البلد، كذلك نجد الأفراد في أي مجتمع يسعى للتعايش بسلام وقبول الطرف الآخر

بغض النظر عن انتماءه و أفكاره، اذ يمر المجتمع العراقي خلال هذه السنوات بصعوبات وهو بحاجة إلى التعايش والتماسك والتعاون من اجل إيجاد الحلول للمشكلات التي تواجههم (١)

ويعد الإبداع من أرقى أنواع النشاط الإنساني والذي يحتاج إليها الإنسان على مر العصور نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي الذي نشهده اليوم، والذي يتطلب تفجير القدرات الإبداعية وتطويرها عن الأفراد، والمشكلات الحياتية التي تنتج عن هذا التقدم تحتاج إلى حلول إبداعية من اجل التغلب عليها.(٢)

وتتأثر عملية الإبداع بخصائصها المتميزة بالبيئة والمحيط الذي يعيش فيها الفرد، وتؤثر عملية الإبداع بالعادات والتقاليد والمعتقدات وكل ما يتصل بالتراث الثقافي للمجتمع، وتختلف المجتمعات في ثقافتها ومعتقداتها عن بعضهما البعض، فبعض المجتمعات تشجع الاستقلالية والاعتماد على الذات وتشجع التقدم والتطور ومجتمعات أخرى تؤكد على التبعية والى كبت القدرات الإنسانية التي تسعى إلى التطور والتقدم وتعمل على تطويره، وإنا الإبداع يمكن أن يخضع للتدريب والتعليم في البيت أو المدرسة أو المجتمع الكبير فالشخص المبدع هو الذي يجمع بين الخصائص العقلية والاستعدادات الانفعالية والمناخ المناسب.(٣)

فهناك العديد من الظروف التي تدفع أو تنمي السلوك الإبداعي للشخصية في إطار كل من الأسرة والمدرسة مثل: عدم الإكراه و إبعاد العوامل التي تقود إلى الصراع، وتشجيع الاتصال والمخاطرة، واختيار الحدود المقبولة. وهناك في المدرسة حالات ومواقف خاصة تقود إلى تطوير روح البحث والتفكير الإنتاجي، ومن هذا المنطلق لابد من تشجيع الطلبة على طرح الأسئلة وتحريضهم على النشاط الفعال في إيجاد الأفكار الحسنة، وحثهم على المناقشة، وطرح أفكارهم.(٤)

إن قدرات الإبداع هي قدرات كامنة موجودة لدى جميع الطلبة والذي لابد من توفير المناخ الملائم لإظهارها حيث يرى (فيرجسون، ١٩٧٣) إن الإبداع لدى الطلبة قد لا يحتاج إلى تطويره وإنما يحتاج إلى تحريره من كل ما يعيق انطلاقه.(٥)

١ (سليم وحسين، ٢٠١٨: ٣٤٤)

٢ (الطيبي، ٢٠٠٧: ١٦)

٣ (أبو جادو، ٢٠٠٤: ٩٨)

٤ (السويدان والعلوني، ٢٠٠٤: ٧١)

١ (قطامي وآخرون، ١٩٩٥: ٧٩)

وإن مرحلة الدراسة الثانوية تمثل مرحلة البناء النفسي والمعرفي لدى الطلبة، فهي محصلة أو دالة تأثير متغيرات تربوية واقتصادية واجتماعية وفكرية يعيشها الطالب أثناء حياته في المرحلة الثانوية، كما أنها مرحلة انعطاف يتهياً في رحابها ويُجسّد الدور الفعال الذي يقوده إلى النجاح والإبداع.^(١)

وتولدت لدى الباحث فكرة الاهتمام بهذا المتغير لدى الطلبة المتميزين بوصفه متغير مؤثر في حياة الإنسان ، وان الطالب المتميز يقع تحت هذا الوصف وفي الوقت نفسه يعد العراق من الدول التي اهتمت مؤخراً بالتميز والطلبة المتميزين.

ومن هذا المنطلق شعر الباحث بإجراء دراسة تسعى إلى معرفة مدى تمتع الطلبة المتميزين بالإبداع التنظيمي و الإجابة على السؤال التالي ما الإبداع التنظيمي لدى الطلبة المتميزين ؟

أهمية البحث: Importance Research:

الإبداع هو فعل واع ينبثق من اللاشعور أو بعد اختمار الفكرة، أما حديثاً فينظر للإبداع بأنه فعل واع ويتم عن طريق جهد هادف والمبدع يحتاج إلى درجة من الذكاء، لكن هذا لا يعني إن كل الأذكاء مبدعون وهذا ما يمكن ملاحظته في القدرات التحصيلية، و إذا كان التفكير المنطقي يعتمد على قواعد المنطق ويسلك الخطوات الصحيحة للوصول إلى الحقيقة.^(٢)

وينظر للإبداع من المنظور الاجتماعي والثقافي، بوصفه عمل إنساني ينتج من التفاعل بين الذكاء الإنساني ومعرفة الآخرين و الاطلاع الجيد. وهذه النظرة تأخذ في اعتبارها دور المؤسسات التعليمية والمعلم كمتحكمين في تحديد الأشكال الجيدة للإبداع الجماعي،^(٣). فالإبداع التنظيمي هو القدرة على إيجاد أشياء جديدة لم تكون موجودة، قد تكون حلول و أفكار، وهي مجموعة التغيرات التي من الممكن أن تحدث على السلوك التنظيمي أو استثمار الأفكار الجديدة والعمل على تطويرها،^(٤)

وتظهر أهمية الإبداع التنظيمي في انه يؤدي إلى تسهيل العمليات الإبداعية التي تمكن الأفراد من مواصلة عملهم و إيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجههم بكفاءة وفاعلية ويساعد على إحداث

١ (الإيزرجاوي، ٢٠٠٠: ٢)

٢ (عبيدات و ابو السميد، ٢٠٠٧: ٥٤)

٣ (الكناني، ٢٠١٠: ٥٤٨)

٤ (خصاونه، ٢٠١٠: ٥٦-٥٧)

تغيرات ايجابية والتكيف والتفاعل مع المتغيرات البيئية المحيطة كافة من اجل تحسين أداءالأفراد، و إيجادأفكار و مقترحات و أساليب عمل جديدة مبدعة وخلاقة.(١)

تتمثل أهميةالإبداع التنظيمي في تسهيل العمليات الإبداعية التي تمكن الأفراد من الاستمرار ومواصلة عملهم و إيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية، والمساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للطلبة عن طريق إتاحة الفرص لهم في اختيار تلك القدرات، وكذلك الاستفادة من قدرات الأفراد عن طريق إتاحة الفرص لهم.(٢)

تبرز أهمية المتميزين في المجتمعات لما لهم من دور كبير في التقدم العلمي والتكنولوجي،اذ يشكلون عنصراً مهماً من الطاقات الإنسانية وثروة وطنية في مجتمعاتهم بما يتمتعون به من قدرات عقلية عالية ومواهب خاصة وقدرات ابتكاريه مذهلة في جميع ميادين المعرفة،فالاهتمام بهذه الفئة ضرورة حضارية يفرضها التحدي العلمي والتكنولوجي المعاصر(٣)، إذ يُقاس تقدم أو تحضر أية أمة من الأمم،بقدر ما موجود من متميزين وموهوبين في المجتمع،لأن التقدم العلمي والثقافي والحضاري هو حصيلة نتاج العقول المتميزة على نحو أساس،فضلاً عن متغيرات أخرى.(٤)

ويتميز الطلبة المتميزين عن غيرهم من الطلبة،في أنهم حريصون على تأدية الأعمال على نحو سليم وسريع،ويعتبرون بقدرة فائقة على التحمل والتصميم والتذكر والتفكير المنطقي، والقدرة على استعمال القواعد العلمية وتطبيقها،وأنهم يقومون بتوليد أكبر عدد ممكن من الأفكار والبدائل والتفكير بدقة،كما أن معظم المتميزين ينفردون بمستوى أدائهم المدرسي عن الطلبة العاديين.(٥)

لذلك جاء اهتمام الدول بالثروة البشرية،ورأس مال البشر الأقوى وهو العقل،إذ أن الأفراد الذين تتوفر لديهم القدرات والمهارات والسمات يتمكنون من رسم وتنفيذ وتطوير خطط مشرقة للمستقبل.(٦)

ومما تقدم فإن الباحث تصدى لدراسة هكذا موضوع، فأنها مستندة إلى الأدبيات و الأطر النظرية التي أشارت إلى أهميةالإبداع التنظيمي،يمكنه زيادة الاهتمام في الدراسة والتحليل عند تناوله، كون إن الطلبة

١ (الجعبري، ٢٠٠٩: ٢١-٢٣)

٢ (محجوبي، ٢٠١٤: ٢٢)

٣ (القيسي، ١٩٩٠: ١٧)

٤ (الظاهر، ٢٠٠٨: ٣٧٩)

٥ (السرور، ٢٠٠٠: ٤٥٤)

٦ (الشربيني وصادق، ٢٠٠٢: ٥)

المتميزين بوصفهم يمثلون شريحة مهمة في المجتمع، فضلاً عن الفضول المعرفي من قبل الباحث مما تتسم به شخصياتهم التي قد تختلف أو تتفق مع النتائج التي سيتم التوصل إليها في البحث الحالي .

وتأسيساً على ما تقدم يمكن إيجاز أهمية البحث الحالي بالنقاط الآتية :

١. أهمية مجتمع البحث وعينته من خلال دراسة شريحة مهمة من شرائح المجتمع، وهم الطلبة المتميزين، فضلاً عن أهمية مرحلتهم العمرية والأكاديمية.
٢. سيوفر البحث الحالي أداة لقياس الإبداع التنظيمي لدى الطلبة المتميزين التي قد يمكن الاستفادة منه مستقبلاً.
٣. يعد البحث الحالي إضافة علمية متواضعة للمكتبة الأكاديمية لكونه قد يسهم في زيادة المعرفة النظرية في متغير الإبداع التنظيمي .
٤. استثمار نتائج الدراسة الحالية من خلال لفت انتباه المختصين واصحاب القرار في المؤسسات التربوية الى دور الإبداع التنظيمي ومدى اهميته لدى الطلبة المتميزين في تحسين قدراتهم الفردية من اجل القيام بالدور المنوط بهم .

أهداف البحث: Research Aims:

يهدف البحث الحالي التعرف إلى:

١. الإبداع التنظيمي لدى الطلبة المتميزين .
٢. الفروق في الإبداع التنظيمي لدى الطلبة المتميزين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور ، إناث).

حدود البحث: Research Limits:

حدود موضوعية : تحدد البحث الحالي بدراسة الإبداع التنظيمي، **حدود بشرية :** تتمثل بطلبة مدارس المتميزين (طلبة المرحلة الإعدادية) ومن كلا الجنسين.، **حدود مكانية :** تشمل مدارس المتميزين في محافظة ذي قار، **حدود زمانية :** العام الدراسي (٢٠٢٢ – ٢٠٢٣).

Terms Limitation : تحديد المصطلحات

الإبداع التنظيمي (Organizational Creativity):

لقد تعددت وتباينت التعريفات لمفهوم الإبداع التنظيمي، ومن هذه التعاريف نجد:

١. Harvey & Mill (1970): عملية فكرية تتطلب القدرة على جمع الخيارات المتاحة التي يقوم بها

الفرد عند تبني الأفكار والأساليب الجديدة، ومدى الاستعداد لتقييم المعلومات والمساعدة على

اكتشاف المشكلة بهدف حلها بأساليب جديدة واستحضار حلول إبداعية لم تستخدم من قبل

لمعالجة المشكلات غير الروتينية.^(١)

٢. حسن (٢٠٠٠): هو (امتلاك الأفراد قدرات إضافية خلاقة مثل "روح المجازفة والقدرة على

التغير وحل المشكلات)^(٢)

اعتمد الباحث على تعريف Harvey & Mill (1970) للإبداع التنظيمي

أما التعريف الإجرائي للإبداع التنظيمي: (هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة عند

إجاباتهم على فقرات المقياس المُعد لأغراض البحث الحالي).

الفصل الثاني : اطار نظري ودراسات سابقة

الإبداع التنظيمي Organizational Creativity :

مفهوم الإبداع التنظيمي :

يعد موضوع الإبداع التنظيمي من المواضيع الهامة والمنتشرة في ميادين علم الإدارة بشكل خاص،

وفي العلوم الأخرى كعلم النفس والاجتماع بشكل عام، على الرغم من انه يعتبر من أكثر المواضيع

إثارة للجدل. ومن الظواهر المعقدة بسبب تعدد الأشكال والمخرجات التي يظهر بها، وتنوع طرق

وأساليب تحقيقه وانجازه، وكثرت العوامل التي يتأثر بها، وكذلك بسبب تعدد العلوم والمجالات العلمية

١ (النجار، ٢٠١٦: ٥٢-٦٢)

٢ (حسن، ٢٠٠٠: ٣٣١)

التي تناولت الدراسات والأبحاث، وهذا ما أكدته الكثير من أعلام البحث في هذا المجال على أنه من الصعب وضع مفهوم نظري مجرد للإبداع.^(١)

ومن جهة أخرى تواجه الباحثين مشكلة أخرى حول موضوع الإبداع التنظيمي وهي تعدد المصطلحات المرادفة له مثل (الابتكار والاختراع والعبقرية والذكاء) إلى درجة يصعب اختيار تعريف مناسب له، وعلى الرغم من غياب الإجماع على تعريف محدد للإبداع التنظيمي وإن محاولة الوصول إلى إجماع على تعريف محدد لهذا المصطلح ربما يتعارض مع فكرة الإبداع ذاتها.^(٢)

حيث يرى (Daft,2005) إن الإبداع التنظيمي القابلية لربط الأفكار بطريقة فريدة وغير مألوفة (Daft,2005:297). أما (Eisner,2007) عرفه بأنه الإتيان بمعرفة جديدة تمكن الأفراد من إيجاد أفكار جديدة.^(٣)

والإبداع التنظيمي يعرفه كل من (شرميون وهنت واسبورن) هو القدرة على تقديم إجابات فريدة لمشكلات مطروحة واستغلال الفرص المتاحة.^(٤)

ويعرف الكبيسي الإبداع بأنه مزيج من الطلاقة والمرونة والأصالة والقدرة على التوسع والحماسية نحو الأفكار الذي يؤدي إلى إنتاج يتصف بالجدة والأصالة والقيمة أو إيجاد حلول جديدة للمشكلات شريطة أنه يتم التوصل إليها بطريقة مستقلة.^(٥)

ومن هنا تظهر الحاجة للإبداع التنظيمي من خلال أنه يؤدي إلى تسهيل العمليات الإبداعية التي تمكن المؤسسة من الاستمرار ومواصلة عملها، وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية، والمساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للطلبة عن طريق إتاحة الفرص لهم في اختيار تلك القدرات، وكذلك الاستفادة من قدرات الأفراد عن طريق إتاحة الفرص لهم.^(٦)

مراحل الإبداع التنظيمي :

تباين العلماء في تصنيف عدد مراحل الإبداع التنظيمي، إلا أن أكثر التصنيفات شيوعاً هي محاولة والاس (Wallace) والتي حدد من خلالها أربع مراحل لعملية الإبداع التنظيمي وهي:

١ (الجبوري وإسماعيل، ٢٠١٧: ١١٨-١١٩)

٢ (عبد الحميد، ١٩٩٥ : ١٦)

٣ (Eisner,2007:447)

٤ (الزهرى، ٢٠٠٢: ٢٤٦)

٥ (الكبيسي، ٢٠٠٢: ٩٤)

٦ (محجوبي، ٢٠١٤: ٢٢)

١. مرحلة الإعداد والتحضير (Preparation): ويحصل فيها الفرد على المعرفة والمهارات ومكونات الخبرة والتي تمكن الفرد من وضع المشكلة أمامه والإحساس بها، وهنا لابد من جمع المعلومات والبيانات وتوافر المصادر التي يحتاج الفرد لها للعمل على ممارسة نمط جديد من التفكير الإبداعي.

٢. مرحلة الحضانة (Incubation): قد تستمر لفترة طويلة، أو دقائق أو أياماً أو حتى سنوات، وقد تظهر فجأة في وقت تكون المشكلة منسية، ويتم من خلالها تفحص الفكرة الرئيسة للسعي على إشرافها في المرحلة اللاحقة، وتمتاز هذه المرحلة بالجهد الواسع الذي يبذله الفرد في حل مشكلة ما .

٣. مرحلة الإيحاء أو الإلهام (Inspiration): وتسمى مرحلة التبصر، وتبدأ هذه المرحلة عندما يشرع الحل أو القرار أو الأمر الإبداعي المنتخب للدخول في مرحلة الإلهام، ويأخذ هذا الأمر حالة التوهج الشعاع أي يلمع بشدة بلمعان الفرد المبدع كالبرق مما يجعل هذا الفرد في حالة اكتشاف بعد إتمام الإيحاء، وينمو الحل ويعمل على تحريك حافز اليقظة والانتباه عند الفرد بحيث يتمكن من تقديم الشيء المبدع بعد نضوج الفكرة.

٤. مرحلة التحقق والمصادقية (Verification): وهي المرحلة الأخيرة في العملية الإبداعية والتي تخضع الفكرة أو السلوك أو الاستجابة التي يبتكرها الفرد لعملية اختبار وفحص مصداقيتها وصلاحياتها للتطبيق وتوافقها مع التوجيهات البيئية على مستوى الفرد، وتشمل عملية التبصر بالعقل الظاهر والاستعانة بأدوات البحث المتاحة للتأكد من صحة وصلاحيه وطرق تطبيق الإبداعات المختلفة^(١)

عناصر الإبداع التنظيمي:

ويمكن توضيح اهم عناصر الابداع التنظيمي بالآتي:

أولاً: الطلاقة: تعد الطلاقة الجانب الكمي في الإبداع التنظيمي ،حيث يقصد بها تعدد الاستجابات التي يمكن ان يأتي الفرد بها، او القدرة على توليد عدد كبير من البدائل، او الأفكار عند الاستجابة لمثير ما والسرعة والسهولة في توليدها وهناك أربعة أنواع للطلاقة وهي:

١ (السالم، ٢٠٠٠ : ٢٩)

١. الطلاقة اللفظية: وتشير إلى قدرة الفرد على توليد أكبر عدد ممكن من الألفاظ، بشرط ان يتوفر في تركيب اللفظ خصائص معينة.
٢. الطلاقة الفكرية: وهي قدرة الفرد على ذكر عدد ممكن من الأفكار في وقت محدد، بغض النظر عن النوع أو المستوى لهذه الأفكار، أو جوانب الجدة أو الطرافة فيها.
٣. الطلاقة التعبيرية: وهي قدرة الفرد على التفكير السريع والجيد في الكلمات المتصلة والملائمة لموقف معين وصياغة الأفكار بشكل سليم.
٤. الطلاقة الترابطية: وتشير إلى اتجاه قدرة الفرد على اكمال العلاقات وسهولة تقديم الفكرة بطريقة متكاملة المعنى. (١)

ثانياً: المرونة: يقصد بها القدرة على تغيير الحالة العقلية بتغيير الموقف ، وتنوع وأختلاف الأفكار التي يأتي بها الفرد المبدع وقدرته على التغيير أو تحويل مسار تفكيره أو وجهة نظره تبعاً لمتطلبات الموقف. (٢)

وهي المقدرة على اتخاذ أساليب مختلفة والتفكير بطرق مختلفة أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة ، وهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفاً أو وجهة نظر معينة ، وعدم التعصب لأفكاره بحد ذاتها ، كما انها تعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا. (٣)

ثالثاً: الأصالة: وهي أكثر الخصائص ارتباطاً بالابداع وتعني الأصالة إنتاج ما هو غير مألوف ، وهناك من العلماء من يقول إن الفكرة لا تكون أصيلة وجديدة إلا إذا لم يسبق بها سابق وكانت غير عادية وبعيدة المدى وذات إرتباطات بعيدة ذكية ، وبالطبع لا يعني ذلك أن يهمل الشخص الأفكار المألوفة أو السابق التوصل إليها ، وهي المقدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار افكار قديمة، وهي انتاج غير المألوف، وبعيد المدى، ويتفق عدد من الباحثين على ان الأصالة هي القدرة على إنتاج استجابات يعرف (الهويدي ، ٢٠٠٤) الأصالة قدرة الفرد على إعطاء استجابات اصيلة وجديدة، كما يوصف الشخص بالمبدع إذا استطاع الإتيان باستجابات اصيلة وجديدة تختلف عن

١ (عمدة، ٢٠٠٨: ٦٧-٦٩)

٢ (محمد ، ٢٠١٠ : ٤٩)

٣ (البياتي وآخرون ، ٢٠١٥ : ١٢٠)

التي يأتي أقرانه من حيث تنوعها وكما تعرف الأصالة على انه: قدرة الفرد على إعطاء استجابات جديدة ومتميزة.^(١)

رابعاً: الحساسية للمشكلات: تتجسد هذه القدرة بوصفها عنصراً مهماً من عناصر الابداع في توظيف القدرات العقلية للفرد وما يمتلكه من معارف وخبرات كحصر القضايا أو المشكلات التي يمكن أن تكون موضع المعالجة بغرض الوصول إلى حلول مبدعة لصدها^(٢)، وتعرف بالقدرة على تبين اكبر عدد من المشكلات المرتبطة بموضوع ما، وتتفاوت هذه القدرة على فرد لآخر وتقوم هذه القدرة بدور مهم من تشكيل دعائم الإبداع عند الأفراد وكذلك هي القدرة على تحديد المشكلة جيداً والتعرف على ابعادها وجوانبها وجوانب القصور فيها، ويرى (معوض، ٢٠٠٢): القدرة على مجابهة موفق معين ينطوي على نوع المشكلة أو عدة مشكلات تحتاج إلى حل، وان هذا الموفق قد يكتنفه نقص ما أو مشكلة ما تحتاج إلى احداث تغيير.^(٣)

خامساً: القدرة على التحليل: ويقصد بالتحليل ذلك الإنتاج الإبداعي الذي يتضمن عملية انتخاب أو اختيار وتقنيته أي عمل جديد إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها، فالشخص المبدع يمتاز بقدرته على تحليل عناصر الأشياء وفهمه واستيعابه للعلاقات وامتلاكه القدرة على إعادة التنظيم الأفكار والأشياء وفق أسس مدروسة ويتمكن من خلاله ذلك من احداث اي تغيير او تجديد في الواقع العملي حيث يوصف الفرد ذو القدرة على التحليل بأنه الفرد الذي يستطيع أن يتناول فكرة او عملاً ثم يحدد تفاصيله، كما يمكن ان يتناول فكرة بسيطة او مخططاً بسيطاً لموضوع ما ثم يقوم بتوسيعه ورسم خطواته التي تؤدي إلى كونه عملياً.^(٤)

سادساً: روح المجازفة: اخذ الفرد زمام المبادرة في تبني الأفكار الجديدة والبحث عن حلول لها، فضلاً عن الفرد يكون قابلاً لتحمل المخاطرة الناتجة من الأعمال التي يقوم بها الفرد ولديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك كما تعرف على أنها: مدى قبول الفرد وميله وشجاعته في القيام بأعمال إبداعية ذات مخاطر غير عادية.^(٥)

١ (أهل، ٢٠٠٩: ١٩-٢٠)
٢ (كروش، لحش، ٢٠٢٠: ٥)
٣ (القريشي، ٢٠٠٨: ٣٣)
١ (رضا، ٢٠٠٣: ٣٥-٣٦)
٢ (المعاني واخو ارشيدة، ٢٠٠٩: ٢٣٦)

سابعاً: قابلية للتغيير:مدى استعداد الفرد لمناقشة امور العمل بصراحة مع رؤسائه وحثهم على التغيير عن طريق إيجاد طرائق جديدة في العمل.
ثامناً: تشجيع الإبداع:هو مدى استعداد الفرد لتقديم المعلومات والمساعدات الرئيسة لذوي الأفكار الجديدة في المجموعة،ومدى استعداده لتوظيف الأفكار والطرائق الجديدة في موقع عمله.(١)

خصائص الابداع التنظيمي :

يتميز الابداع التنظيمي ببعض الخصائص الاتية:

١. عقل متسائل:هي صفة تولد مع الانسان وتعززها التربية والتدريب المبكر، فهي صفة محيرة لأنها تتحدى فضول الاسرة، حيث ينتمي شخصين الى الاسرة نفسها الا ان احدهما يتصف بعقل متسائل بينما لا يتصف به الاخر، فهو عقل خلاق لا يقبل اجابة واحدة سهلة بل يبحث في الاعماق لإيجاد بدائل.(٢)

٢. القدرة على التخيل والحدس:هي صفة من صفات ترابط اللاشعوري والقدرة على ربط الافكار ومزجها وتشكيلها من اجل الوصول الى فكرة جديدة .

٣. نقد ذاتي:ان المبدع هو الذي يستطيع تهيئة الذات حيث النقد والتهديب والتقويم للأفكار والمعلومات ووسائل التحليل التي يستخدمها.

٤. تمرد على السلطة:يميل المبدع الى مقاومة سلطة واحكام الآخرين وانتقاداتهم الا اذا كان يحترم مساهمتهم، لذا يميل الى تجاهل تعليمات الآخرين.(٣)

مصادر الابداع التنظيمي:

يرى (Ivancevich,1997) ان الابداع التنظيمي يمكن ان يأتي من مصدرين:

أ. الابداع التنظيمي من الخارج هي(التغييرات الديموغرافية، التغييرات في الانواق و التقضيلات، والمعرفة الجديدة).

١ (النوايسة، ٢٠٠٩ : ٣٣٧)

٢ (عبد الغفار، ١٩٩٠ : ٦٦)

٣ (غالي، ٢٠١٩ : ٣٨٣)

ب. الابداع التنظيمي من الداخل هي (الافراد المبدعين، الحوادثغير المتوقعة، احتياجات العملية والمشكلات التي تحدث وايجاد الحلول لها)^(١)

وأشار (Amabile,2007) الى ان الابداع يتحقق من تفاعل ثلاثة عناصر هي:

أ. الخبرات المعرفية والفكرية والفنية.

ب. المهارات والتفكير الخلاق.

ج. الدوافع الداخلية والخارجية.^(٢)

مستويات الإبداع :

صنف تويمر القدرة الإبداعية إلى خمسة مستويات هي:

١. الإبداع التعبيري: وهو تطوير فكرة او نواتج فريدة بغض النظر عن نوعيتها أو جودتها، ومثال على هذا النوع من الإبداع الرسومات العفوية للأطفال.

٢. الإبداع المنتج أو التقني: ويشير إلى البراعة في التوصل إلى نواتج من الطراز الأول دونما شواهد قوية عى العفوية المعبرة عن هذه الحقائق.

٣.الإبداع الابتكاري: ويشير إلى البراعة في استخدام المواد لتطوير استعمالات جديدة دون ان يمثل ذلك إسهاماً جوهرياً في تقديم افكار او معارف اساسية جديدة ،ومثال ذلك ابتكارات اديسون وماركوني وبل.

٤. الإبداع التجديدي: ويشير إلى قدرة اختراق قوانين ومبادئ او مدارس فكرية ثابتة وتقديم منطلقات وأفكار جديدة تلك التي قدمها كويرنيكس من إضافات جوهريّة في توسيع لنظرية بطليموس في علم الفلك.

٥. الإبداع التخيلي: وهو اعلى مستويات الإبداع ويتحقق فيه الوصول إلى مبدأ أو نظرية أو افتراض جديد كمياً،كما يظهر ذلك في أعمال اينشتاين و فرويد في العموم وبيكاسو ورايت في الفنون.^(٣)

العوامل التي تعمل على تهيئة المناخ التنظيمي للإبداع :

١ (Ivancevich,1997:548)

٢ (Amabile,2007: 78)

٣ (صبيح، ١٩٩٨: ٨٦)

يعد العمل في المؤسسات احدى العوامل المحفزة على توليد الأفكار ، لأنه يتصف بسيادة التفاعل والحوار بين الأفراد ومن هذه العوامل ما يأتي :

- ١* العمل على تبني مجموعة من المبادئ والقيم ووضعها موضع التنفيذ .
- ٢* العمل على تنمية وتطوير الهياكل والانظمة بما يؤمن ويحفز على العمل الجماعي ويشجع البحث والابداع التنظيمي .
- ٣* تعميق مفهوم الوقت وأهميته في الحياة بأعتبارهاالعنصر الوحيد الذي لا يمكن أسترجاعه وتعميق الاحساس بأهميته والاستفادة القصوى منه .
- ٤* المكافأة بفرعيتها المادي والمعنوي ، وكما يقول (دوكوجان) إن المكافأة تزيد من الطلاقة الفكرية وتصبح ذات أثر مهم على الابداع التنظيمي.(١)

معوقات الابداع التنظيمي:

ان الابداع هي قدرات مولدة تحتاج الى بيئة مناسبة من اجل اظهارها وتهذيبها وانضاجها لذلك سيتم ابراز اهم المعوقات التي تقف عائقاً امام الابداع و اظهاره:

١. المعوقات الشخصية :التي تتعلق بالفرد من حيث تكوين الشخصية الامر الذي يفرض عليه الانحراف لاشعورياً.
٢. معوقات تنظيمية:هي معوقات ناتجة عن التنظيم الذي يعمل منه الفرد كالقوانين و الانظمة.(٢)
٣. عدم توافر المناخ التنظيمي المناسب.
٤. عدم وضوح الاهداف التنظيمية، وما يترتب عليها من تدني الروح المعنوية وروح الابداع عائقاً يمنع قيام الافراد بممارسات الابداع في النشاطات كافة.
٥. الضغوط التي تمارسها الجماعات غير الرسمية اذ تشكل هذه الضغوطات حاجزاً امام الابداع والتفكير الابداعي.
٦. عدم استقرار الافراد يمنعهم من التفكير والابداع.(٣)

نظريات الابداع التنظيمي:

١. نظرية التحليل النفسي :

١ (الحمداني ، ٢٠٢١ : ٣٢٧)

٢ (السلمي، ٢٠٠١ : ١٥)

١ (عوض، ٢٠١٣ : ٢٠٩)

تؤكد هذه النظرية على الشعور في الإبداع التنظيمي ، واستند فرويد في دراسته للإبداع إلى دراسة سيرة حياة الكاتب والفنانين وإن مبدأ التسامي ، هو العامل الأساس وراء كل ما قدموه من أعمال إبداعية ويشير هذا المبدأ إلى القدرة على استبدال أهداف الأفكار الجنسية الأصلية إلى أهداف أخرى ذات طابع غير جنسي ، ومن ثم تتحول إلى هدف جديد يستهدف موضوعات ذات قيمة اجتماعية^(١)، ويرى فرويد بأن الشخص المبدع لديه آمال وأحلام يظهر ما هو مسموح منها من قبل المجتمع، وأخرى لا يستطيع أن يظهرها وهي تلك الأماني والأحلام غير المسموح بها، وهي التي تدفع الفرد نحو الإبداع^(٢). وهذا يعني أن الإبداع استجابة للعديد من الدوافع والأماني المرفوضة اجتماعياً. ويرى أصحاب هذه المدرسة أن الإبداع التنظيمي ينشأ عن صراع نفسي يبدأ عند الفرد في أيامه الأولى وهو الحيل الدفاعية لمواجهة المكبوتات التي لا يقرها المجتمع، والإبداع بهذا المعنى يعني أنه نتيجة عن صراع بين الغريزة الجنسية والعدوانية من جهة وضوابط المجتمع وممنعاته من جهة أخرى، وأن الإبداع يتمثل في حيلة دفاعية يستعملها الإنسان للتعبير عن مكبوتاته كما يفعل الشاعر عندما ينظم قصيدة شعرية بسبب حبه لمحبيبته، أو في نحت تمثال لها وهي أعمال لا يقبلها المجتمع^(٣).

٢. النظرية الإنسانية:

ترى كلارك أن كل فرد يولد مبدعاً وينبغي أن توفر له الظروف والخبرات ليصل إلى أرفع أداء، وافترضت كلارك أن التعليم الأمثل هو ذلك النوع من التعليم الذي يمكن أن يوصل الطالب إلى حالة من الإبداع التنظيمي، في حين اعتبر روجرز بأن ظهور الإبداع التنظيمي ، إنتاج جديد نابع من التفاعل بين الفرد، وما يكتسبه من خبرات متنوعة ، وتجارب مختلفة^(١).

ويرى ماسلو (Maslow) أن تحقق الذات الإبداعي ينبع من شخصية لديها إدراك حسي قوي، فإن المبدعين يكونون متجاوبين ومعبّرين عن أنفسهم أكثر من الاعتياديين ، ويعيشون واقعهم أكثر من

١ (الحمداني ، ٢٠٢١ : ٤)

٢ (السرور، ٢٠٠٢ : ١٥)

٣ (عبد العزيز، ٢٠٠٦ : ٤٩ - ٥٠)

١ (سلامة، ١٩٩٥ : ٥)

الذين يخلقون في عالم النظريات والمجردات والمعتقدات النمطية وأن المبدعين أكثر تعبيراً عن أنفسهم من غيرهم وأكثر طبيعية وتلقائية وأقل ضبطاً في تعبيراتهم).^(١)

٣. نظرية ستيرنبرج (Sternberg, 1988):

يعد ستيرنبرج (Sternberg, 1988) أحد اصحاب نظرية المكونات المتعددة التي تشير ان الابداع التنظيمي ناتج من اتحاد العديد من العوامل الشخصية والموقفية، ويمكن الإشارة في هذا المجال إلى نظرية ستيرنبرج عن الذكاء، التي يذكر فيها ان معظم الناس لديهم إمكانية الإبداع التنظيمي ، إذا استثمروا ما لديهم من إمكانيات، ويسمي نظريته هذه بنظرية استثمار الإبداع التنظيمي، إذ ان المبتكر يشتري أفكاراً من الآخرين بسعر قليل، ويعالجها، ويخرجها بشكل جديد فيه ابداع تنظيمي، ويبيعهها بسعر مرتفع، لذلك يرى ان تكون الأشياء المبتكرة ذات فائدة ،مع إمكانية تسويقها ،لتصبح مفيدقويرى ستيرنبرج (Sternberg, 1988) ، أن الإبداع التنظيمي هو أحد المكونات الثلاثية للذكاء، الذي يعتقد أنه يساعد الفرد على التكيف، بتطوير ما هو موجود من نتائج في مختلف جوانب الحياة المختلفة، او ابتكار أشياء جديدة. وأشار شافير (2002, Shaffer) إلى ان الإبداع التنظيمي عند ستيرنبرج هو نتاج تآلف عدد من المكونات هي:

١. المصادر الفكرية الذكية القادرة على الكشف عن مشكلات جديدة أو رؤية المشكلات القديمة السابقة بصورة جديدة.

٢. المعرفة بالميادين التي يراد الإبداع فيها من علوم أو فنون، وأن الإبداع يأتي للعقل المهيأ له.

٣. الأسلوب المعرفي الحكمي أو التقويمي ذو التفكير المتشعب التابعدي.

٤. سمات الشخصية الراغبة في المجازفة المحسوبة والثقة والثبات أمام عدم اليقين والغموض

٥. الدافعية والميل القوي للعمل الإبداعي النابع من تفكير الفرد.

٦. البيئة المساندة الراعية للإبداع من آباء ومعلمين وذو خبرة .^(١)

٤. نظرية جيلفورد (Guilford 1950):

يرى جيلفورد ان الإبداع في إطار التكوين العقلي للفرد يحدد بعشرة عوامل عقلية تسهم في الإبداع التنظيمي ، ذكر منها الطلاقة بكافة أشكالها والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات، وقد صمم جيلفورد اختبارات لقياس هذه العوامل وأشار إلى ان هذه العوامل قد تتوافر في شخص ما يعد مبدعاً

١ (السرور، ٢٠٠٢: ٢٦)

١ (طولية، ٢٠١٢: ١٢١)

أنه ليس بالضرورة ان ينتج عملاً إبداعياً على المستوى الذي نتوقعه، وقد ينتج عملاً إبداعياً إذا توافرت الظروف المناسبة له. ويقول جيلفورد ان القدرات الإبداعية قدرات عقلية معرفية تختلف من فرد إلى آخر في مستوياتها وقد يجمع الفرد أكثر من مستوى في وقت واحد^(١)

برزت هذه النظرية حين ربط جيلفورد بين الذكاء و ناتج العملية العقلية التي يستخدمها الفرد و أدائه عندما يواجه موقفاً من المواقف، واستنتج بان ذكاء الفرد هو مزيج من عوامل عقلية خاصة يصل عددها إلى ١٢٠ عاملاً أو قدرة تنبع من تفاعل ثلاثة أبعاد هي:

أ- العمليات :و تضم الذاكرة ،المعرفة، التفكير التقاربي ،التفكير التباعدي و التقييم.

ب- المحتويات :و إما تكون حسية أو رمزية أو لغوية أو سلوكية .

ج- النواتج: وتكون أما وحدات أو فئات أو علاقات أو أنظمة أو تحويلات و تضمينات وتمكن (جيلفورد) من التعرف على القدرات السابقة عن طريق وضع الاختبارات وإخضاعها لعملية التحليل وتوصل أثناء هذه العملية إلى أن العملية العقلية للفرد تتدخل في ظهورها قدرتان هما: التفكير التقاربي التفكير التباعدي وقد وجد (جيلفورد) بأن هناك تشابه بين القدرات التي يتطلبها كل من التفكير التقاربي والذكاء و تشابه بين التفكير التباعدي و الإبداع و عندها ربط (جيلفورد) بين التفكير التباعدي و الإبداع وبنا على أساس ذلك اختبارات التي تقيس مختلف القدرات الإبداعي. ولخص (جيلفورد) بأن الإبداع سمة من السمات التي تميز الأشخاص بعضهم عن بعض تبعاً للفروق الفردية بينهم وعليه فإن عملية الإبداع عملية تتطلب الحساسية العالية للمشكلات، الطلاقة التفكير، الأصالة، مرونة التفكير وغيرها من السمات.^(١)

٥. نظرية هارفي ومل (1970):

تركز هذه النظرية على فهم الإبداع من خلال مدى استخدام الأنظمة للحلول الروتينية - الإبداعية لما يعرف (بالحالة والحلول) ، فمن خلال هذه النظرية تم وصف أنواع المشكلات التي يواجهها الأفراد وأنواع الحلول التي قد تطبقها من خلال إدراك القضية (المشكلة) عن طريق ما تحتاجه من فعل لمجابهتها أو بلورتها ، (أي كيفية إستجابة الأفراد) ، أو البحث بهدف تقرير أي الأفعال المحتملة التي

١ (عبد العزيز، ٢٠٠٦: ٥٤)

١ (غضبان، ٢٠٠٦: ٤١)

قد يتخذها الأفراد ، أو اختيار الحل (انتقاء البديل الأمثل) ، أو إعادة التعريف بمعنى استلام معلومات ذات تغذية عكسية حول الحل الأنسب،^(١)

وقد استفاداهارفي ومل مما قدمه كلا من (March & Simon) و(Burns & Stalker)، فانصب تركيزهم على فهم الإبداع التنظيمي من خلال مدى استخدام الأنظمة للحلول الروتينية والإبداعية لما يعرف (بالحالة و الحلول)، فقد وصفوا انواع المشكلات التي تواجهها المنظمات وانواع الحلول التي قد تطبقها من خلال إدراك القضية(المشكلة) عن طريق ما تحتاجه من فعل لمجابهتها أو بلورتها أو البحث بهدف تقدير أي الأفعال المحتملة التي قد تتخذها أو اختيار الحل (انتقاء البديل الأمثل) أو إعادة التعريف بمعنى استلام معلومات ذات تغذية عكسية حول الحل الأنسب، والسعي الى وضع حلول روتينية لمعالجة حالات أو مشكلات تم التصدي لهما سابقا ، الخبرات السابقة بينما تسعى لاستحضار حلول ابداعية لم يتم استخدامها من قبل لمعالجة المشكلات غير الروتينية أو الاستثنائية، كما تناولوا العوامل التي تؤثر في الحلول الإبداعية و الروتينية مثل حجم المؤسسة وعمرها ،درجة المنافسة ،درجة التغير التكنولوجي ،درجة الرسمية في الاتصالات، فكلما زادت مثل هذه الضغوطات يتطلب الأمر أسلوب أكثر ابداعا لمواجهتها.^(٢)

تم تحديد خمسأبعاد للإبداع التنظيمي، وفيما يلي تعريفات لكل مجال من المجالات الخمسة:

١. حل المشكلات: تشير إلى قدرة الفرد على اكتشاف المشكلة بهدف حلها بأساليب جديدة لفترة زمنية، ودراسة تفاصيل المشكلة والصعوبات المرافقة لها بهدف حلها وضمان عدم تكرار حدوث المشكلة.

٢. اتخاذ القرار: عملية فكرية تتطلب القدرة على جمع الخيارات المتاحة وموازنة أضرارها حتى يتمكن الشخص من اتخاذ قرار منطقي موثوق.

٣. روح المجازفة: يقصد بها الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار أو الأساليب الجديدة وتبني مسؤولية نتائجها، أو الخروج عن المألوف لغرض تحقيق تغيير ايجابي في الحياة.

١ (الخالدي ، ٢٠١٣ : ١٨)
٢ (العنزي، ٢٠٠٩ : ٢٣٧ - ٢٣٨)

٤. تشجيع الإبداع التنظيمي :وهو مدى استعداد الفرد لتقديم المعلومات والمساعدات الأساسية لذوي الأفكار الجديدة في المجموعة وتوظيف الأفكار الجديدة في عمله، التحفيز على إطلاق القدرات الكامنة والتشجيع على العمل بأفكار غير تقليدية والاهتمام بتلك الأفكار.

٥. القابلية للتغيير: نزعة الفرد إلى التغيير والتعديل في الأفكار والسلوكيات لمواكبة كل ما هو جديد والتخلي عن الجمود والانغلاق السلوكي.(١)

تم الاعتماد على تلك النظرية في اعداد المقياس للمبررات الآتية:

١. انها شاملة لمتغيرات الابداع التنظيمي.

٢. كونها الاقرب من حيث الدراسة والتطبيق الى عينة البحث الحالي.

٣. تعد اكثر النظريات تفسيراً حول مفهوم الابداع التنظيمي.

٦-نظرية اسبورون:

لقد اعتقد (اسبورن) ان أفضل طريقة للتوصل إلى حلول علمية و ناجحة،هو توليد اكبر عدد من البدائل المحتملة وتقييمها واحدة بعد الأخرى،وقد اعتمد هذا الأسلوب في اجراء دراسة مكثفة حول طبيعة العملية الإبداعية وتعليم الإبداع التنظيمي ،وهذا انعكس بصورة ايجابية على تطوير برامج تربوية بهدف تقوية الإبداع لدى المتعلمين،وكان يعتقد ان تفعيل القدرة على التخيل هي المفتاح لعملية الحل الإبداعي لأي مشكلة، والجدير بالذكر أن المشكلة التي نتحدث عنها هي الأسلوب المتبع لحل يكمن بترتيب هذه الخطوات:

اولاً: إيجاد المشكلة.

ثانياً: إيجاد الحقائق المتعلقة بالمشكلة .

ثالثاً : إيجاد الأفكار الجديدة .

رابعاً :إيجاد الحلول .

خامساً :قبول الحل.(١)

١ (النجار، ١٠١٦ : ٥٢-٦٢)

١ (خيرى، ٢٠١٤ : ٢١٦)

الفصل الثالث : منهج البحث واجراءاته

أولاً: منهج البحث :

استعمل الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، لأنه يعد منهجاً ملائماً لطبيعة البحث وأهدافه لكونه يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة، ومن ثم يعمل على وصفها وبالتالي فهو يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً. فالتعبير الكمي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا أرقاماً ويوضح مقدار هذه الظاهرة. (١)

ثانياً: مجتمع البحث:

نعني بمجتمع البحث جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث، ويعرف بأنه كل الأفراد الذين يحملون بيانات الظاهرة قيد الدراسة، فهو مجموعة الأفراد أو الأشياء أو الدرجات التي يرغب الباحث في دراستها. (٢)

تكون مجتمع البحث من جميع مدارس المتميزين (المرحلة الإعدادية) في محافظة ذي قار وبواقع مدرستين هما (ثانوية الكرار للمتميزين - ثانوية الزهراء للمتميزات) التابعة لمديرية تربية محافظة ذي قار والبالغ عددهم (٣٧٤) طالباً وطالبة للعام الدراسي (٢٠٢٠ - ٢٠٢١) على وفق إحصائيات مديرية تربية ذي قار وحسب الجدول (١) الآتي:

١ (ملحم، ٢٠٠٧: ٣٦٩)
٢ (محجوب، ٢٠٠٢: ٢٥٢)

جدول (١)

مجتمع البحث للطلبة المتميزين

المدرسة	الرابع	النسبة المئوية	الخامس	النسبة المئوية	السادس	النسبة المئوية	المجموع
ثانوية الكرار للمتميزين	٦٠	%١٦	٧٩	%٢١	٦٤	%١٨	٢٠٣
ثانوية الزهراء للمتميزات	٥٦	%١٥	٦٩	%١٨	٤٦	%١٢	١٧١

ثالثاً: عينة البحث.

توزعت عينة البحث الكلي على (٣٥٩) طالباً وطالبة، وعينة الثبات من (٤٠) طالباً وطالبة، وعينة التجربة الاستطلاعية (٤٠) وعينة التطبيق النهائي البالغة (٣٥٩) طالباً وطالبة، حيث اعتمد الباحث اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، ولتوضح ذلك نبين كيفية توزيع العينات كالاتي:

أ. العينة الاستطلاعية :

للتأكد من فهم عينة البحث تعليمات المقياس ومدى وضوحها وفهمها لل فقرات ومدى دقتها، وأسلوب صياغتها، والكشف لل فقرات غير الواضحة من حيث لغتها ومضمونها، واختبار مدى ملائمة البدائل للاستجابة أمام الفقرات وصياغتها، وحساب الوقت المناسب للإجابة على الاختبار والمقياس، إذ تم تطبيق اختبار مقياس الإبداع التنظيمي على عينة مكونة من (٤٠) طالباً وطالبة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من الطلبة المتميزين.

ب. عينة التحليل الإحصائي:

بلغت عينة التحليل (٣٥٩) طالباً وطالبة موزعين على مدرستين في محافظة ذي قار. وقد اعتمد الباحث في تحديد حجم عينة البحث على المراجع العلمية، وتم تحديد عينة البحث الحالي وفق معادلة (ستيفن ثامبستون) والتي من خلالها تم تحديد عينة البحث الحالي الذي بلغ عدد أفرادها (٣٥٩) فرداً .

ج. عينة الثبات:

استخراج الثبات لاختبار (الإبداع التنظيمي) باستخدام معادلة الفاكرونباخ لاستخراج ثبات مقياس الإبداع التنظيمي، وكذلك تم استخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار لمقياس الإبداع التنظيمي. إذ بلغت عينة الثبات (40) طالباً وطالبة .

رابعاً: أداة البحث:

تعرف (Anastasi, 1976) أداة القياس بأنها طريقة موضوعية مقننة لقياس عينة من السلوك^(١). لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي لابد من توافر مقياسي للأدبيات والأطر النظرية للبحث وطبيعة مجتمع البحث. لذا أعد الباحث أداة لقياس الإبداع التنظيمي. وفيما يلي عرض الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في عملية الإعداد:

إعداد مقياس الإبداع التنظيمي :

بعد اطلاع الباحث على ما تيسر من البحوث والدراسات السابقة لم يتمكن من الحصول على مقياس مناسب لقياس الإبداع التنظيمي. لذا عمد الباحث إلى بناء أداة يمكن من خلالها قياس الإبداع التنظيمي لدى عينة من الطلبة المتميزين تتوفر فيها الخصائص السيكومترية اللازمة، وتم بناء المقياس للأسباب الآتية:

١. لم يحصل الباحث على مقياس اجنبي يلائم طبيعة عينة البحث الحالي، وتلائم طبيعة مجتمعنا من حيث ثقافته وعاداته.

٢. المقاييس التي حصل عليها الباحث غير ملائمة وأعدت لفئات عمرية لا تتناسب مع عينة البحث الحالي. وتم بناء المقياس وفق الخطوات الآتية:

١ (عوض، ١٩٩٨ : ٥١)

أولاً: تحديد المفهوم:

اعتمد الباحث على نظرية (Harvey and Mil 1970) للإبداع في بناء مقياس الإبداع التنظيمي، إذ إن الإبداع التنظيمي هو أحد أنواع الإبداع كما ذكر الباحث ذلك في الفصل الثاني من البحث.

ثانياً: تحديد مجالات مقياس الإبداع التنظيمي :

تم تحديد خمس أبعاد للإبداع التنظيمي بالاعتماد على نظرية (Harvey and Mil 1970) ، وفيما يلي تعريفات لكل مجال من المجالات الخمسة:

١. حل المشكلات: تشير إلى قدرة الفرد على اكتشاف المشكلة بهدف حلها بأساليب جديدة لفترة زمنية، ودراسة تفاصيل المشكلة والصعوبات المرافقة لها بهدف حلها وضمان عدم تكرار حدوث المشكلة.

٢. اتخاذ القرار: عملية فكرية تتطلب القدرة على جمع الخيارات المتاحة وموازنة أضرارها حتى يتمكن الشخص من اتخاذ قرار منطقي موثوق.

٣. روح المجازفة: يقصد بها الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار أو الأساليب الجديدة وتبني مسؤولية نتائجها، أو الخروج عن المألوف لغرض تحقيق تغيير إيجابي في الحياة.

٤. تشجيع الإبداع: هو تقديم المعلومات والمساعدات الأساسية لذوي الأفكار الجديدة في المجموعة من قبل الفرد، وتوظيف الأفكار الجديدة في عمله، والتحفيز على إطلاق القدرات الكامنة والتشجيع على العمل بأفكار جديدة غير تقليدية والاهتمام بتلك الأفكار.

٥. القابلية للتغيير: نزعة الفرد إلى التغيير والتعديل في الأفكار والسلوكيات لمواكبة كل ما هو جديد والتخلي عن الجمود والانغلاق السلوكي.

ثالثاً: التطبيق الاستطلاعي للمقياس:

روعي في صياغة الفقرات أن تكون مفهومة، وقابلة لتفسير واحد، ولا تجمع بين فكرتين ، وتكون مختصرة بقدر ما تسمح به المشكلة المدروسة ولا تثير تأثيرات انفعالية لدى المستجيب تدفع به إلى إعطاء معلومات كاذبة، وبهدف حساب متوسط الزمن المستغرق للإجابة على فقرات المقياس، فقد طبق الباحث المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها (40) طالباً وطالبة من الطلبة المتميزين بواقع

(20) ذكر و (20) إناث، وقد تبين للباحث إن فقرات المقياس وبدائله وتعليماته كانت واضحة وسلسلة ومفهومة لأفراد العينة، أما الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس تتراوح ما بين (20-10) دقيقة، وبلغ متوسط الوقت في الإجابة (15) دقيقة.

رابعاً: التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الإبداع التنظيمي :

لغرض إيجاد القوة التمييزية لفقرات مقياس الإبداع التنظيمي، تم تطبيقه على عينة التحليل الإحصائي المؤلفة من (359) طالباً وطالبة وتحليل الفقرات منطقياً يساهم في تأسيس صدق المحتوى والصدق المنطقي للفقرات، وبعد ذلك يصبح المقياس جاهز للتحليل الإحصائي الكمي وعليه فإن التحليل الإحصائي للفقرات أكثر أهمية من التحليل المنطقي لها ،والذي يقوم به المحكمين لأنه يجعل المقياس أكثر صدق وثبات^(١). وبعد استرجاع استمارات التطبيق خضعت الفقرات للتحليل الإحصائي بأسلوبين هما:

١. القوة التمييزية:

تم تطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي (٣٥٩) طالباً وطالبة، وبعد تحليل الإجابات وحساب الدرجات، حلت الفقرات إحصائياً لحساب قوتها التمييزية ومعاملات صدقها، فإن من أهم خصائص الفقرات التي ينبغي حسابها في التحليل الإحصائي لها، هي استخراج القوة التمييزية ومعاملات صدقها. وفيما يأتي توضيح لإجراءات هذه الخصائص:

أ. أسلوب المجموعتين الطرفيتين:

لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الإبداع التنظيمي اتبع الباحث الخطوات الآتية:

١. تطبيق المقياس بعد أن حصل على الصدق الظاهري والمؤلف من (٤٢) فقرة على عينة على عينة البناء المؤلفة من (٣٥٩) طالب وطالبة، وبعد التطبيق تم إعطاء درجة لكل إجابة عن كل فقرة بعد تصحيح، وكذلك حساب الدرجة الكلية لجميع فقرات المقياس.

٢. ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة.

٣. اختيار (٢٧%) من أعلى الدرجات لمقياس الإبداع التنظيمي وتسمى المجموعة العليا والتي عددها (٩٧) استثمار و (٢٧%) من أدنى الدرجات الواطئة وتسمى المجموعة الدنيا وعددها (٩٧) استثمار، وقد

١ (Anastasi, 1988:192)

أدخلت الباحثة البيانات في البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss) لإيجاد القيم التائية (t.test) لغرض التعرف على الفروق في الأواسط الحسابية واتجاه المجموعتين العليا والدنيا. وأشارت النتائج إلى أن بعض النتائج ذات دلالة إحصائية وبعضها غير دالة وتم استبعاد الفقرة غير الدالة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96)، وتبين أن الفرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (192) لكل فقرات المقياس ماعدا الفقرتين (20-21) فإن قيمتهما التائية اقل من الجدوليه وتم استبعادها من المقياس، أما باقي الفقرات فإنها تتمتع بقدرة جيدة على التمييز .

ب. معاملات الارتباط (الاتساق الداخلي):

لقد قام الباحث بإيجاد الارتباطات الداخلية لمقياس الإبداع التنظيمي وذلك من خلال إيجاد العلاقة بين درجة الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه، وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الإبداع التنظيمي، وإيجاد العلاقة بين المجالات المكونة للمقياس وعلاقة المجال بالدرجة الكلية للمقياس، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون وكما يلي:

١. علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الإبداع التنظيمي :

تم حساب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الإبداع التنظيمي، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون لدرجات مقياس الإبداع التنظيمي لعينة التحليل الإحصائي البالغة (359) طالب وطالبة. وكانت معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (357) ماعدا الفقرات (9-10) كان معامل ارتباطها اقل من الجدوليه (0.05) فاستبعدت .

٢. علاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه:

تم حساب علاقة فقرات المجال الأول بمجالها الذي تنتمي إليه، باستعمال معامل ارتباط بيرسون لدرجات مقياس الإبداع التنظيمي لعينة التحليل الإحصائي (359) وكانت معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) كونها أعلى من قيمة الارتباط الجدوليه البالغة (0.10)، ما عدا الفقرة (21) من مجال حل المشكلات وفقرة (2) من مجال اتخاذ القرار ومعامل الارتباط للفقرتين غير داله كونه اقل من القيمة الجدوليه البالغة (0.10) .

٣. علاقة درجة كل مجال بالدرجة الكلية للمقياس :

تم حساب علاقة درجة كل مجال من مجالات مقياس الإبداع التنظيمي باستعمال علاقة المجال بالمجال والمجال بالدرجة الكلية، وتبين وجود علاقات دالة إحصائية بين درجة كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (0.10) وعند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (357).

المؤشرات الإحصائية لمقياس الإبداع التنظيمي:

حسب الباحث المؤشرات الإحصائية لمقياس الإبداع التنظيمي للتعرف على مدى تقارب درجات عينة التمييز من التوزيع ألعنداليو لإستخراج تلك المؤشرات استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبيان منحني التوزيع .

الفصل الرابع : عرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي على وفق أهدافه المرسومة، ومناقشة تلك النتائج وتفسيرها في ضوء الدراسات السابقة، والإطار النظري، المعتمد ومن ثم الخروج بتوصيات ومقترحات لتلك النتائج وعلى النحو الآتي :

الهدف الاول : التعرف على الإبداع التنظيمي لدى الطلبة المتميزين.

ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس الإبداع التنظيمي على مجموعة أفراد عينة البحث البالغ عددهم (359) فرد، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (97.03) درجة وبانحراف معياري مقداره (8.71) درجة، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي^(١) للمقياس والبالغ (80) درجة، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائيا ولصالح المتوسط الحسابي، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (358) ومستوى دلالة (0.05) . والجدول (٨) يوضح ذلك :

جدول (٨)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الابداع التنظيمي

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
359	97.03	8.71	80	37.05	1.96	358	دال

تم استخراج المتوسط الفرضي لمقياس (الإبداع التنظيمي) وذلك من خلال جمع أوزان بدائل المقياس الثلاث وقسمتها على عددها ثم ضرب الناتج في عدد فقرات المقياس والبالغة (40) فقرة. تشير نتيجة الجدول (٨) الى ان عينة البحث لديهم الابداع التنظيمي بمستوى عالٍ .

ويفسر الباحث ان الطلبة المتميزين يمتلكون مستويات عالية من الإبداع التنظيمي، ونتيجة لذلك إنفراد العينة لديهم القدرة على حل المشكلات التي تواجههم، و تبني الأساليب والأفكار الجديدة والبحث عن حلول لها، من خلال قيامهم بأعمال إبداعية جيدة واستعدادهم على مناقشة الحلول، وتغيير الحلول واختيار الحل المناسب .

الهدف الثاني :تعرف دلالة الفرق في الإبداعالتنظيمي لدى الطلبة المتميزين تبعا لمتغير النوع (ذكور ، إناث).

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الإبداعالتنظيميتبعالمتغيرالجنس (ذكور،إناث) والجدول (٩) يوضح ذلك :

جدول (٩)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق فيالابداع التنظيمي تبعا لمتغير الجنس

(ذكور ، اناث)

العينة	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية المجدولة	الدلالة
359	ذكور	195	95.27	9.13	4.28	1.96	دال
	إناث	164	99.13	7.71			

ويتبين من الجدول (٩) ان هناك فرق في الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وذلك لان القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية المجدولة البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (357) .

ويفسر الباحث تفوق الإناث على الذكور في الإبداع التنظيمي وهذا يرجع إلى صفة النظام والتنظيم لدى المرأة، وقدرتها على التكيف مع الظروف والصعاب بشكل أفضل، والقدرة على توظيف طاقاتها الإبداعية، كذلك تتميز الإناث بقدرات إبداعية مثل حب الاستطلاع والحماس المستمر والمثابرة في حل المشكلات، والقدرة على توليد أعداد كبيرة من الأفكار الجديدة، والقابلية نحو التغيير والمرونة والابتعاد عن الروتين.

ففي الجانب العصبي يكون العقل لديها أكثر تنظيماً، ويرجع تفوق المرأة التنظيمي إلى جهازها الخلقي الذي أمدّه الله بها، فهي تمتلك القدرة على النجاح فيما يوكل إليها، وبذل قصارى جهدها.

الاستنتاجات :

إن من خلاصة البحث الحالي نستنتج ما يأتي :

١. يمتلك الطلبة المتميزين مستويات عالية من الإبداع التنظيمي التي من خلاله يسعى الطلبة إلى تحقيق التطلعات التي يرغب فيها ، والتي قد تتخطى مجرد النجاح ، ويضع الكثير من الخطط للمستقبل ، من بينها الحصول على الوظيفة المناسبة التي تلائم إمكانياته وترضي طموحاته.

٢. تتفوق الإناث على الذكور في الإبداع التنظيمي.

في ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث في الدراسة الحالية يوصي الباحث بالآتي:

١. على الهيئات التدريسية العمل على تنمية القدرات العقلية للطلبة لكي يكونوا أكثر نجاحاً في المجتمع .
٢. الاستفادة من اختبار الإبداع التنظيمي بعد تقنيه في المجالات التربوية والمهنية وذلك من خلال استعماله كأداة موضوعية لمعرفة خصائص الأفراد بغية وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
٣. تعزيز الإبداع لدى الطلبة وتشجيعهم على الابتكار الذي ينعكس على رفع كفاءتهم.

المقترحات :

استناداً إلى نتائج البحث الحالي وما آلت إليه يقترح الباحث إجراء الدراسات الآتية :

١. إجراء الدراسة الحالية على فئات اجتماعية ومهنية مختلفة غير الطلبة مثل (معلمي المدارس، أطفال الروضة، موظفين).

المصادر العربية والاجنبية

المصادر العربية :

- ١- أبو جادو، صالح محمد علي (٢٠٠٤): تطبيقات عملية في تنمية التفكير الإبداعي باستخدام نظرية الحل الابتكاري للمشكلات، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع ودار يافا العلمية.
- ٢- البياتي والمطيري ، فائز غازي ، وبديري أكرم (٢٠١٥) : الإبداع التنظيمي لدى القادة والمدراء وانعكاساته على كفاءة وفاعلية منظماتهم ، مجلة كلية المأمون الجامعة ، العدد (٦) ، بغداد .

- ٣- الأزييرجاوي، فاضل محسن (٢٠٠٠):علاقة الاعتماد على المجال مقابل الاستقلال عن المجال سمة إدراكية وأسلوب الاعتماد على المجال مقابل الاستقلال عن المجال سمة شخصية على وفق بعض المتغيرات، أطروحة دكتوراه / كلية الآداب / الجامعة المستنصرية .
- ٤- أهل، أمانيمحمد(٢٠٠٩):فعالية برنامج مقترح لتنمية الإبداع لدى أطفال محافظة غزة،رسالة ماجستير في علم النفس (غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، كلية التربية قسم علم النفس، فلسطين.
- ٥- الحمداني ، ابتسام عبد الحميد مجيد حسين (٢٠٢١) : أثر برنامج تربوي لتنمية الابداع التنظيمي لطلبة المرحلة الاعدادية في محافظة صلاح الدين ، مجلة ابحاث الذكاء المجلد (١٥) ، العدد (٣١) ، لسنة (٢٠٢١) .
- ٦- الجعبري، عنان (٢٠٠٩):دور الإبداعالإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية دراسة تطبيقية على شركة كهرباء خليل، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، فلسطين .
- ٧- الجبوري،نعممحسن،اسماعيل ، احمد عبد القادر(٢٠١٧):المعرفة الادارية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي (بحث ميداني في الشركة العامة لتوزيع الطاقة الكهربائية)، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد الثاني والخمسون، بغداد،
- ٨- حسن،راوية (٢٠٠٠):السلوك في المنظمات، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية: مصر.
- ٩- الخالدي ، علي خالد (٢٠١٣) : الابداع الاداري والميزة التنافسية في الجامعات الرسمية الاردنية ، (رسالة ماجستير منشورة) ، جامعة ال البيت ، كلية إدارة المال والأعمال ، الاردن .
- ١٠- خصاونه، عاكف لطفي (٢٠١٠): إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، ط١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان : الأردن.
- ١١- خيرى، أسامة (٢٠١٤): التميز التنظيمي، ط ١ . عمان :دار الراية للنشر والتوزيع.
- ١٢- رضا،حسن حاتم علي. (٢٠٠٣): الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي. رسالة ماجستير في العلوم الإدارية غير منشورة،كلية الدراسات العليا،المملكة العربية السعودية.

١٣- الزهري، رنده (٢٠٠٢): الإبداع الإداري في ظل البيروقراطية، عالم الفكر، الكويت، مج ٣٠.

١٤- السرور، ناديا هایل (٢٠٠٠): مفاهيم وبرامج عالمية في تربية المتميزين والموهوبين، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

١٥- السرور، ناديا هایل (٢٠٠٢): مقدمة في الإبداع، ط ١، دار وائل للنشر، القاهرة.

١٦- سلامة، إيمان محمد يوسف (١٩٩٥): أثر برنامج للتدريب على الإبداع في تحفيز التفكير الإبداعي لدى عينة الأطفال الأردنيين ما بين سن ٩-١٠ سنوات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.

١٧- السلمي، علي (٢٠٠١): تطوير الفكر التنظيمي، الطبعة الثانية، الكويت.

١٨- سليم، مظهر عبد الكريم، حسين، محمد إبراهيم (٢٠١٨): التفكير التبادلي وعلاقته بالحساسية العاطفية لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير، مجلة أبحاث الذكاء والقدرات العقلية، العدد الرابع والعشرين .

١٩- السويدان، طارق محمد، العدلوني، محمد أكرم (٢٠٠٤): مبادئ الإبداع، ط ٣.

٢٠- الشربيني، زكريا، وصادق، يسرية (٢٠٠٢) أطفال عند القمة: الموهبة والتفوق العقلي والإبداع، القاهرة، دار الفكر العربي .

٢١- صبحي، تيسير (١٩٩٨): الموهبة والإبداع، طرائق التشخيص وأدواته المحسوبة، ط ١، دار التنوير العلمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٢٢- طواليه، عائشة (٢٠١٢): الفرق بين إدراك المعلمين لمستوى كفايتهم الذاتية في تنمية الإبداع وإدراك طلبتهم لها، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، اردن: الأردن، مجلد ٨، عدد ٢.

٢٣- الطيطي، محمد حمد (٢٠٠٧): تنمية قدرات الإبداع، ط ٣، عمان: الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع .

٢٤- الظاهر، قحطان أحمد (٢٠٠٨) مدخل إلى التربية الخاصة، عمان، دار وائل للنشر.

٢٥- عبد الحميد، عبد المطلب، (١٩٩٥): القيادات الإدارية في القرن الواحد والعشرون، المؤتمر السنوي الثاني لأكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة.

مجلة وعي للعلوم الإنسانية - العدد الثاني ٢٠٢٦ م

- ٢٦- عبد العزيز، سعيد ، (٢٠٠٦) : المدخل إلى الإبداع، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- ٢٧- عبد الغفار، حنفي (١٩٩٠): السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، لبنان.
- ٢٨- عبيدات، ذوقان، ابو السميد (٢٠٠٧): الدماغ والتعليم والتفكير، ط١، راد الفكر للنشر والتوزيع .
- ٢٩- عمدة، أمل بنت عبد الله محمد، (٢٠٠٨): فاعلية استخدام التعلم التعاوني في تدريس الاقتصاد المنزلي على تنمية مهارات التفكير الابتكاري لدى تلميذات الصف السادس الابتدائي، رسالة ماجستير في المناهج وطرق التدريس ، جامعة أم القرى، كلية التربية، المملكة العربية السعودية .
- ٣٠- عوض، عاطف (٢٠١٣): اثر تطبيق عناصر التطوير التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، المجلد (٢٩)، العدد (٣).
- ٣١- عوض، عباس محمود (١٩٩٨): القياس النفسي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، جامعة الإسكندرية، القاهرة.
- ٣٢- غالي، بتول عبد علي (٢٠١٩): الإبداع التنظيمي وأثره في الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية في شركة التأمين الوطنية، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد ١١، العدد ١، ص ٣٩٢-٣٧٧.
- ٣٣- غضبان، مريم (٢٠٠٦): مساهمة الأسرة في ظهور السمات الإبداعية لدى الطفل، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، الجزائر
- ٣٤- القرشي، عذيلة بنت عبد الله بن علي، (٢٠٠٨): الإبداع الإداري وعلاقته بإدارة التغيير لدى مديرات ومساعدات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير في الإدارة ، جامعة أم القرى، كلية التربية، السعودية.
- ٣٥- قطامي، يوسف، ثابت، فدوى (٢٠٠٩): عادات العقل لطفل الروضة النظرية والتطبيق، ط١، دار ديونو للنشر والتوزيع، عمان : الأردن .

- ٣٦- القيسي، عامر ياسر خضير (١٩٩٠) الصعوبات التي تواجه تجربة تسريع الطلبة الموهوبين في العراق، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد (رسالة ماجستير غير منشورة) في العجيلي، شذى عبد الباقي: الاحتياجات الشخصية والنفسية والاجتماعية للموهوبين والمبدعين .
- ٣٧- كروش ، محمد الامين ، لحرش ، الطاهر (٢٠٢٠) : دور الإبداع التنظيمي في تحقيق اداء متميز للمؤسسة على ضوء النموذج الأوربي لإدارة التميز ، مجلة دفاتر اقتصادية ، مجلد (١٢) ، العدد (١٢) ، لسنة (٢٠٢٠) .
- ٣٨- الكبيسي، صلاح الدين (٢٠٠٢): إدارة المعرفة وأثرها على الإبداع التنظيمي، دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط، رسالة دكتوراه.
- ٣٩- الكناني، ممدوح عبد المنعم (٢٠١٠): قراءات في إبداع الطفل، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان: الأردن .
- ٤٠- محجوب، وجيه، (٢٠٠٢): البحث العلمي ومناهجه، جامعة بغداد، دار الكتاب للطباعة والنشر، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد.
- ٤١- محجوبي أسامة، (٢٠١٤): أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين ، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر .
- ٤٢- محمد ، خميس ناصر (٢٠١٠) : أثر إدارة المعرفة في الإبداع والتنافسية : دراسة تشخيصية مقارنة في الشركة العامة للصناعات الجلدية والمركز الوطني للاستشارات والتطوير والادارة ، اطروحة دكتوراه ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
- ٤٣- ملحم، سامي محمد (٢٠٠٧): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٤٤- النجار، اسامة (٢٠١٦): الإبداع والتفكير، النظريات الإدارية والفكر الإداري الحديث، إدارة واقتصاد، قسم الإدارة.
- ٤٥- العنزي، سعد (٢٠٠٩): المحددات التنظيمية وتأثيرها في الابداع والاداء التنظيمي، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد (١١)، عدد (١).

مجلة وعي للعلوم الإنسانية - العدد الثاني ٢٠٢٦ م

٤٦- النوايسة، كفى حمود عبد الله، (٢٠٠٩): أثر جودة تكنولوجيا نظام المعلومات الإدارية المدركة في السلوك الإبداعي لدى مستخدمي نظام المعلومات في الجامعة البلقاء التطبيقية، **مجلة دراسات للعلوم الأمنية، الأردن** : جامعة البلقاء التطبيقية، مج ٣٦، ع ٢.