مقياس مقترح للقدرات الإبداعية لوحدات البحث العلمي ودوره
في الوصول لواقعيَّة هذه القدرات دراسة ميدانية على وحدة البحث في جامعة
دمشق في الجمهورية العربية السورية

الدكتور محمد ناصر

(تاريخ الإصدار 6 / 8 / 2012. قُبِل للنشر في 27 / 1 / 2013)

ملخص

تأثَّر خصائص الفرد وسماته الشخصية في سلوكياته وجوانبه وترجاهاته وأدائه، ولعل من أبرز هذه السمات القدرة الإبداعية التي تُسهم في تسريع دفع عجلة التنمية. ونظراً للأهمية هذا الموضوع قام الباحث بهذه الدراسة فاستعرض أمر تناول مفهوم الإبداع والقدرات الإبداعية من خلال الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة.

ومن ثم أعد تَمثِّلاً لقياس القدرات الإبداعية لدى عينة من العاملين في وحدة البحث العلمي في جامعة دمشق الذين يمتلكون صِفوة مختارة من الباحثين في مختلف مجالات العلوم بهدف الحصول على نتائج أكثر واقعية في مجال قياس القدرات الإبداعية للأفراد، والعمل على استغلال هذه القدرات، وإعداد منها بالشكل الصحيح من خلال تطبيق المقياس المعتمد عالمياً، والمقياس المُقترح كمثير مستقل ومستوى القدرات الإبداعية لدى أفراد العينة كمثير تابع متوصلًا من خلال ذلك لأهم النتائج الآتية:

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية معنوية عند مستوى دلالة (0.05) لنوعية المقياس المتبقي في قياس القدرات الإبداعية على مستوي هذه القدرات.

وتنتهي الدراسة إلى بعض التوصيات التي كان أهمها: النَّذِق في اختيار أعضاء وحدات البحث العلمي، اختيار من تتوفر فيهم القدرات الإبداعية بمستوي لاعتكاسها اللائق على العمل البحثي سلوكاً وطموحاً.

الكلمات المفتاحية: الإبداع، القدرات الإبداعية، الإبتكار، الاختراع، الابتكارات الفنية.

* أستاذ - قسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد- جامعة دمشق - سورية.
** طالب دراسات عليا (دكتوراه) - قسم إدارة الأعمال- كلية الاقتصاد- جامعة دمشق - سورية.
Suggested Criterion of Innovative Capacities for Scientific Research Units and its Role in Realizing Such Capacities A field Study on the Research Unit at Damascus University, Syrian Arab Republic

Dr. Mohamad Nasser *
Ali Dayoub**

(Received 6 / 8 / 2012. Accepted 27 / 1 / 2013)

☐ ABSTRACT ☐

The individual's characteristics and his/her personal traits affect his/her behavior, inclinations and performance. Perhaps, the most notable trait is the capacity of innovation that contributes to accelerating the development wheel. Due to the significance of such topic, the researcher has reviewed the concept of innovation and innovative capacities by referring to theoretical literature and the previous studies in connection thereto.

Then researcher has prepared a model for measuring innovative capacities in a sample of those working in the scientific research unit at Damascus University, who also represent a chosen elite of researchers in the different fields of science. This was for the purpose of obtaining more realistic results in the field of measuring the individual's innovative capacities, and investing and making use of such capacities properly through applying the internationally adopted criterion, the one suggested as an independent variable, and the level of innovative capacities in the sample's individuals as a dependant variable. Thus the most important results concluded are the following:

A statistically significant influence is detected at indication level (0.05) regarding the quality of scale adopted in measuring the innovative capacities at the level of such capacities.

The researcher concluded with some recommendations the most important of which are the following: concentration in choosing the members of the scientific -research units should be made on those who enjoy high-level innovative capacities, which will consequently be reflected on the research work, both in behavior and in aspiration.

Key words: innovation, innovative capacities, invention, technical invention

* Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics, Damascus University, Syria
** Postgraduate student, Business Administration Department, Faculty of Economics, Damascus University, Syria
مقامة:

على الرغم من التذكير الواسع بأهمية القدرات الإبداعية كمصدر حيوي للمرزاق التنافسية فإن هناك فهماً محدوداً لكيفية قياس وتحليل هذه القدرات في منظمات الأعمال، علماً أن قياس القدرات الإبداعية وإدارتها من أكثر المداخل الإدارية انتشاراً في الوقت الحاضر.

ولاشك في أننا نعيش اليوم مجتمع قواعد الإبداع والابتكار لأن هذه القواعد فُضّلت مصادر القوة للجودة العالمية، لأن عالم اليوم يتغير ببطء حيث يُطلق بالأسواق والمنتجات والتكنولوجيا والمنافسين والتنظيمات، حيث إن هذا التغيير يتم بصورة سريعة، ومن ثم هناك ابتكارات مستمرة، والقياس الصحيح هو الذي يعني المرزاق للابتكارات لكي يصبح مصادر مهمة لمرزاق تنافسية مستدامة.

من هذا التبتت فكرة البحث لدى كيميائي بالبحث معتراً أن القدرة على القياس للقدرات الإبداعية واستخدامها الصحيح أصبح من أكثر المصاريف أهمية لاستمرارية المرزاق التنافسية للمنظمة، وخاصة أن هناك تصرفاً في الفهم العام لقياس القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين ورجال الأعمال حيث يبحثون عن معانيها فقط.

لذلك فإن القدرات الإبداعية أصبحت من أهم العناصر التي تساعد المنظمات وتفعّلها للتقدم عن منافسيها، نظراً لقدرته العاملين فيها على استحداث ما هو جديد وهذا ما يدفع المنظمات إلى التميز وإلى البقاء والتطور.

مشكلة البحث:

تمحور البحث حول وجود بواعث إبداعية لدى الأفراد تُشيّب الظروف المحيطة وهذا ما جعل مشكلة البحث تتحور في عدم امتثال مقياس القدرات الإبداعية إلى الظروف المحلية أو بعبارة أخرى عدم وجود مقاييس محلية للقدرات الإبداعية نابعة عن الظروف البيئية المحلية، والاعتماد على مقياس Ettlie & O’keefe الذي يعني?

هل تتأثر درجة القدرات الإبداعية بنوعية المقياس المعمد؟

1. و 2. وهل يمكن لقياس خارجي أن يظهر القدرات الإبداعية الحقيقية في وحدة البحث العلمي في جامعة دمشق؟.

أهمية البحث وأهدافه:

يتمثل أهمية البحث في الآتي:

1. يمكن انطلاقة جادة في تسيير الضوء على القدرات الإبداعية في بلادنا.
2. يضمن الوصول إلى نتائج واقعية في قياس القدرات الإبداعية في وحدة البحث العلمي في جامعة دمشق أو بلادنا.
3. يفتح آفاقاً مستقبلية أمام المنظمات للاستفادة من هذه القدرات.

وتسع الدراسة للإحاطة بمشكلاتها من خلال بلوغ الأهداف الآتية:

1. اقترح مقياس القدرات الإبداعية لدى الأفراد من أجل اكتشاف هذه القدرات والتركيز من خلالها على من يمكن أن يكون قدرات إبداعية عالية أثناء اختيارهم في وحدة البحث العلمي في جامعة دمشق.
2. إثارة دافعة أصحاب القدرات الإبداعية في الطموح لعمل رائد.
3. الإيجاد للجهات المعنية لإعادة هيئة وحدات البحث العلمي في مستوياتها المختلفة لموانئها مع متطلبات البحث العلمي.
 المجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع البحث وحدات البحث العلمي في جامعات قطر وأكثر منها وحدة البحث العلمي في جامعة دمشق في الجمهورية العربية السورية والتي تضم 400 بحث اخترى منهم عينة عشوائية ضمت 115 فرد من حملة الشهادات الأكاديمية العليا باختصاصات مختلفة وذلك وفقًا لقانون أومايسكاران في اختبار العينات.

منهجية البحث وأدواته:

يعتمد البحث على المسح الأولي للنُتْرُف على أداء أفراد العينة فيما يتعلق بالعوامل التي لها علاقة بالقدرات الإبداعية والتي تتمثل في: العمر، الثقافة، الوضع الاجتماعي، وأما الأدوات: فقد تم استخدام استبانة مركبة على عدة مراحل للوصول إلى المقاييس المفترض حيث تم:

- استخدام مقياس Ettlie & O’Keefe 1982 لأولى واحصاء النتائج.
- التعرف على العوامل التي تتعلق بالقدرات الإبداعية لدى أفراد العينة من خلال مسح أولي.
- اقتراح مقياس يتضمن بعض الأسئلة التي تم إشتقاقها من العوامل التي أقترحها أفراد العينة.
- إخضاع المقاييس المفترض للاختبار من خلال توزيعها على نفس أفراد العينة التي وقع عليها المقياس الخارجي.
- المقارنة بين النتائج الحاصلة في المقاييس المفترض والمقاييس المعمول به لعام 1982.

شروط الدراسة:

1. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للقدرات الإبداعية في عينة الدراسة باختلاف المقياس المُعَمَّد.
2. لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (0.05) بين درجة القدرة الإبداعية وبين المقياس المُعَمَّد.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (0.05) للمقياس المُعَمَّد في قياس القدرات الإبداعية.

مصطلحات الدراسة:

1. الإبداع: هو تقدير أفكار أو أساليب أو طرق جديدة (أكسفورد 1995).
2. القدرات الإبداعية: هي قدرات غير مألوفة يمكنها الفرد العامل في موقع العمل وتتجسد بنواعي وقبول وتطبق الجديدي من الأفكار أو العمليات.
3. الاكتشاف: هو عملية تقديم شيء جديد غير مسبوق ولم يتوصى إليه أحد من قبل.
4. الاكتشافات التقنية: هي الاكتشافات التي تتعلق بالتكنولوجيا الإنتاجية المُستخدمة والمنتجات التي تقوم المنظمة بإنتاجها بهدف تطوير الأداء الفني بالمنظمة (الإدارة الاستراتيجية للمعرفة 2008).

الدراسات السابقة:

1. دراسة جودة والجزرعينو: الإبداع في ظل الظروف الاستثنائية، بغدادر (2002).

اشتملت هذه الدراسة على فتيتين في عينة الدراسة إحداهما تضم أساتذة الجامعات بريئة استاذ، والثانية أصباح المعهد الحرة.
وكان من أهم نتائجها أن الدرجة الإبداعية لدى أساتذة الجامعات تتراوح بين 37 و62% وبالتالي فالقدرة الإبداعية فوق الوسط أما أصحاب المهن الحرة كان تتراوح بين 32 و50 وبالتالي فالقدرة الإبداعية لديهم من متوسط إلى فوق الوسط. وهذا يعني يجب دوماً الاعتماد على القدرات الإبداعية لأصحاب الشهادات العليا.

1. دراسة Ettlie & O'keefe، 1982: التي تتضمن وضع مقاييس من 15 فترة يتم الاستجابة عليها بمعدل استجابة خماسي تتراوح بين أواقي بشدة 5 إلى لا أواقي بشدة = 1 ومن خلالها يتم حساب الدرجة النهائية للمستجيب والتي تتراوح بين 35 و98 موزعة على ستة فئات تتراوح بين غير مدع إلى مدع باستمرار.

وكان من أهم نتائجها أن الفئة المبدعة هي أقل الفئات، وبالتالي فكانت التوصية التركيز على هذه الفئة والإعداد منها ومن قدراتها الإبداعية في المجالات كافة.

2. دراسة (د.محمد ناصر ود. خسان المري،2011) بعنوان: قياس خصائص الزيادة وأنثروا في الأعمال الريادية، وكان من أهم نتائجها:

- إن مستوى سلوك العمل الريادي جاء بين المتوسط والمرتفع حسب المستوى الثقافي والمحفزات الخارجية.

- هناك علاقة ضريبية بين خصائص الأعمال الريادية وبين تبني هذه الأعمال، ومن أهم توصياتها التركيز على اختيار من تتوفر فيه الخصائص الريادية نظراً لانعكاسها اللاحق على العمل الريادي سلوكاً وطموحاً.

3. دراسة Nourziet al 2010: بعنوان: استكشاف الزيادة في عصر الريادة وكان من أهم نتائجها: إن

السمات الفردية للزيادة تتورب من خلال المعرفة اللازمة والفهم العميق للزيادة.

وهام أن توصياتها كانت: تبني المنهجية الأمريكية ومراعاتها الخمس في إثارة الطموح الريادي.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بوضع مقاييس مفترض للمقارنة بين نتائج القدرات الإبداعية بين المقياس المعتمد خارجياً وبين المقياس الذي وضعته أنا كباحث، من أجل الدقة في الوصول إلى الدرجة الإبداعية للمستجيب بشكل دقيق من أجل استغلالها وتوظيفها بما يتناسب وشدتها.

الإطار النظري:


أما (Thompson 1965) فقد أوضح بأن الإبداع هو: توليد وقبول وتطبيق للجديد من الأفكار والعمليات والمنتجات والسياسات والأدوات والأجهزة التي تكون خاصة على المنظمة وبيئتها.

وذكر (Handy 1980) بأن الإبداع هو: الإطار للفعاليات الموجهة لتغيير أنشطة المنظمة.

و في حين وصفت (روشكا 1989) الإبداع بأنه: النشاط الذي يقود إلى نتائج يسم بالحجة والأصالة والقيمة من أجل المجتمع.

بينما أشار يونغ (2001) إلى أن الإبداع هو: إشارة فكرة أو ممارسة أو موضوع منصوري بوصفه جديداً من قبل الأفراد أو أية وحدة تنظيمية وهذا ربما يكون المتبنى الناجح فرداً أو منظمة لها معرفة الممارسة لفترة طويلة.


في حين نظر (وهبة 2005) للإبداع بأنه: قدرة العمل على توسيع علاقات جديدة من أجل تغيير الواقع.

وعن المفهوم الأساسي للإبداع فقد عزى (Morales، 2008) على أن: عملية افتراضية وتبني وإنشاء وتنفيذ فكرة جديدة مثقلة ومتعلقة بالموجود أو السياسة أو السلوك أو البرنامج والتي يكون مصدرها من داخل المنظمة أو خارجها.

واعتقد أن الإبداع هو: إطار للفعالات الموجهة لتغيير أنماط المنظمة عن طريق البحث والتطوير.

ضروره الفصل بين الإبداع والإبتكار:

يتراوح في كثير من الأحيان ولاسما في الأدبيات العربية مصطلحا الإبداع والإبتكار، إلا أن البحث الدقيق في المفهومين يشير إلى التباعد الجوهري بينهما حيث أك (الجاني، 2000: 21) أن تناول هذين المفهومين كل على حدود وباحثين مستقلتين، يُعد دليلاً كافياً على عدم التشابه أو الترافق بينهما.

ومع ذلك فقد قرب (السماح وحمودي، 1989: 438) مفهوم الإبداع إلى الإبتكار عندما أردها بمفهوم الاجتراع

معروفاً بإياء بشكل قريب جدا من الإبتكار بقولهما أنه: "إدخال شيء جديد إلى العالم لم يسبق له أن وجد"، وكذلك بين (فصل الله، 1996: 159) أن الإبداع هو: "استحداث شيء جديد وهو ذلك قريب من الإبتكار"، وقدم (Robbins، 1999: 404) نموذجاً للعلاقة بين الإبداع والإبتكار معرفي الإبداع بأنه اعتبار الأفكار المبتكرة وتقديمها بهيئة سلع وخدمات نافعة أو اعتبارها أساسياً جديداً في العمليات، وأن المنظمات المبتكرة هي التي تميز بإمكانياتها في توجيه ابتكاراتها نحو مخرجات ناجحة، وكما هو موضح في الشكل رقم (1).

![شكل(1) خلاصة نظام الإبداع](image-url)
من كل ما تقدم يؤكد الباحثين على ضرورة الفصل بين المفهومين معبرين أن الإبداع هو: "عملية التميز في الإنجاز أو الأداء والمجيبي بتطبيقات جديدة"، في حين أن الانبكر هو: "عملية تقديم شيء جديد غير مسبوق ولم يتوصل إليه أحد من قبل."

ويعتبروا أقوى ضرورة الفصل بين هذين المفهومين.

القدرات الإبداعية وكمانها:

إنه القدرات الإبداعية تعني القدرات المميزة للمبدع في موقف معين، وتجسده هذه القدرات فيقابلة الفرد على توليد وقبول وتطبيق العديد من الأفكار وشملها، أو المنتجات (50: 2000).

وبما أن المفاهيم السابقة ترتبكون إلى أن القدرات الإبداعية في المنظمة هي قدرات متميزة بمراسلا الفرد، بغض النظر عن موقعه الوظيفي، وتتصف هذه القدرات بواحد أو أكثر مما يأتي:

1. تبني التغيير والمشاركة في نشر داخلي منظمة.
2. استخدام أساليب جديدة في بيئة العمل.
3. تبني أفكار جديدة سواء من داخل المنظمة أو خارجها، وواجع يكون إيجابياً على تطوير الأداء.

والذي يصدق على تجسيد الفعلية للإبتكار للعاملين في المنظمة من خلال السلوكيات الخاصة ببني الأفكار الجديدة التي تتفاوض مع ثلاثة متغيرات هي (الإثارة، الوضع الاجتماعي، الثقافة) (عندلنجوز، 2002: 188).

ويشير بهذا الصدد (الجديد، 1982: 430) إلى أن دراسة القدرات الإبداعية وكمانها تأتي من خلال دراسة الاعتبارات الآتية:

1. دراسة التفكير الإبداعي باعتباره قدرة عقلية: إذ يشير إلى أن الأشخاص المبدعين يتفوقون على غيرهم في القدرة على توليد أكبر عدد ممكن من الأفكار المتنوعة من فكرة معينة.
2. دراسة التفكير الإبداعي كأشخاص مبدعين: وذلك يعني اتصال الشخص المبدع بصفات تميزه عن غيره من الأشخاص العاديين وحتى الأشخاص.
3. دراسة التفكير الإبداعي كمناخ بيئي يشجع على الإبداع: إذ لا بد أن تسمح الظروف البيئية بقدر من الأمان النفسي والاجتماعي أي حريته الشخص في الخطأ والسماح له بالتعبير عن أفكاره، وقدم (Rodgers متطابقة تميز المبدعين على أنها (اسماح، 1989: 8):

- الاتفاق على البيئة.
- السعي للاكتساب سلوكيات جديدة، تسمح في رفع مستوى قدراتهم الإبداعية.

أما (Ibarra، 1993: 472) فتشير إلى أن المبدعين هم أفراداً يبحثون عن مكانة عاجلة، فلديهم على الإيجاب في سياسات المنظمة، لديهم قوة (جرأة) في الحصول على المعلومات المطلوبة، منغمسين في مهنهم، يبحثون عن فرص التحدي، ويتحمرون قرااراتهم بشكل صارم ولا يقبلون أن يتراجعوا عنها.

وقد (Mathis and Jackson، 1994: 90) نموذجاً للتفاعل بين الخصائص للوصول إلى مستوى الإبداع (1) وكم هو موضح في الشكل رقم (2).
مقياس مقترح للقدرات الإبداعية لوحدات البحث العلمي ودوره في الوصول لواقعية هذه القدرات. دراسة ميدانية على وحدة البحث في جامعة دمشق في الجمهورية العربية السورية.

تشجيع الإبداع

المستوى الإبداع

السلوك الإبداعي

خصائص الفرد

خصائص الجماعة

خصائص المنظمة

شکل (2) التفاعل بين الخصائص للوصول إلى مستوى الإبداع


وأشار (عبد الوهاب، 47:1980.46) إلى دور المنظمة في تنمية القدرات الإبداعية من خلال:

1. تهيئة مناسب مناسب للأفكار الجديدة.
2. تهيئة نواة مناسبة للتفقي الأفكار، ودراستها وتحليلها، وإبلاغ نتائجها للأفراد المعينين.
3. قيم الاتصالات بين الإدارة والعمالين على أساس الفئة.
4. أن يكون مديروها قدوة لمروءيهم في التفكير المبكر، أو الاهتمام به على الأقل.
5. إنشاء روح التناسق بين المسؤولين.
6. اعتماد التدريب المخطط والمدروس لتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين.
7. وضع نظام للحوافز (المادية، والمعنوية) لأصحاب الأفكار الجديدة فيما يتلاهم وطبيعة الفكر وفائدتها ومقدمها.
8. تهيئة الإمكانات اللازمة لتمكين العاملين من الإبداع في العمل.

دراسة الميدانية

أولاً. وصف عينة الدراسة:

الجدول رقم (1) بين خصائص عينة الدراسة وفق التفاصيل الموضحة أدناه.

<table>
<thead>
<tr>
<th>الجنس</th>
<th>تحتفل بالدراسة</th>
<th>العدد</th>
<th>مستوي الدخول</th>
<th>العمر</th>
<th>سنوات الخدمة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>أكثر من 6</td>
<td>4</td>
<td>1 إلى 3</td>
<td>45</td>
<td>50 إلى 59</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3 إلى 6</td>
<td>27</td>
<td>68</td>
<td>50</td>
<td>40 إلى 60</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>30</td>
<td>60</td>
<td>66</td>
<td>50</td>
<td>60 إلى 70</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>60</td>
<td>60</td>
<td>48</td>
<td>50</td>
<td>50 إلى 60</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>48</td>
<td>6</td>
<td>21</td>
<td>40</td>
<td>49 إلى 59</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>57</td>
<td>30</td>
<td>39</td>
<td>40</td>
<td>50 إلى 59</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>36</td>
<td>30</td>
<td>26</td>
<td>30</td>
<td>35 إلى 42</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>51</td>
<td>39</td>
<td>16</td>
<td>25</td>
<td>16 إلى 30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>39</td>
<td>39</td>
<td>6</td>
<td>15</td>
<td>5 إلى 15</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>81</td>
<td>81</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
<td>6 إلى 12</td>
</tr>
</tbody>
</table>

وتوزيع نسبة 3

52
لقد تم توزيع المقياس المقترح على 120 فرد من وحدات البحث العلمي في جامعة دمشق، فعاد منه ما يصلح لمقارنته مع المقياس المعتمد عالمياً 115 أي بنسبة 95% وبناء على ذلك تم اختيار الفرضيات كما هو وارد أدناه. تم توزيع أسئلة «المقياس المعتمد عالمياً» على العينة المختلفة من كادر وحدة البحث العلمي في جامعة دمشق شملت 115 مفرد وفق التناقص السابق في وصف العينة وقد جاءت نتائج التحليل

<table>
<thead>
<tr>
<th>المقياس المعتمد عالمياً</th>
<th>الفرضية</th>
<th>السوابق عالمية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فرضية A</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فرضية B</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فرضية C</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فرضية D</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فرضية E</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

وبناء على التحليل، فإن نتائج البحث تشير إلى أن المقياس المقترح يمكن استخدامه كمقياس موثوق وموثوق في الدراسة ببكل سهولة، مما ينصح بأعمال المزيد من الأبحاث في هذا المجال.

الجدول رقم (2) يبين قياس القدرة الإبداعية وفق المقياس المعتمد عالمياً.

<table>
<thead>
<tr>
<th>القدرة الإبداعية</th>
<th>العدد</th>
<th>الوسط</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فوق الوسط</td>
<td>78</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>42</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ضعيف</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

اختيار صدق (المقياس المقترح):

لأهمية صدق المقياس، الذي يعد شرطاً ماسحاً، فقد تم اختيار الصدق الظاهري له اعتدالاً على آراء عدد من الخبراء المختصين في مجال الدراسة وسائط المقياس وكذا، فقد قام الباحث بعرض المقياس على 8) خبراء مختصين حيث تم قبول الفترات التي حصلت على أرقام تجاوز (75%) من آراء الخبراء أي (6) من الخبراء الثمانية، إذ اعتبرت فقرة مناسبة للمقياس. استدالًا لما أشار إليه (Allen & Yen: 1979).

وفي ضوء ما تقدم فقد تم حذف مجموعة من الفترات التي لم تحصل على اتفاق الخبراء، وإضافة مجموعة أخرى تم اختيارها مجدداً للوصول إلى الفترات الحالية.

الجدول رقم (3) يبين حدد المستويات الإبداعية حسب المقياس المقترح.

<table>
<thead>
<tr>
<th>الفترات</th>
<th>المستوى الإبداعي</th>
<th>الفترات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مبدع ممتاز</td>
<td>73.89</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>مبدع جيد</td>
<td>50.72</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>مبدع فوق الوسط</td>
<td>27.49</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>مبدع وسط</td>
<td>13.26</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>مبدع دون الوسط</td>
<td>0.12</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم الإبداع</td>
<td>(1-35)</td>
<td>6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

53
اختيار ثبات المقياس المقترح:

يقصد بالثبات الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة تطبيق الاختبار ويقاس الثبات من خلال حساب معامل الارتباط بين درجات الاختبارين الذين تم إجراؤهما، وقد استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية حيث تم التطبيق على عينة عشوائية من مجتمع البحث بلغ عددها (8) تشكل نسبة (20%) من عينة البحث الإجمالية، ومن ثم تم بعد ذلك تجزئة الاستمارة إلى جزئين (أمثلة فردية، أمثلة زوجية) وتم استخراج معامل ارتباط بينهما حيث بلغ (0.91) ثم تم بعد ذلك تصحيح المعامل المذكور من خلال معادلة Person حيث جاء بقيمة (0.95) وهو معامل ممتاز ومطمئن يؤكد ثبات المقياس.

وقد جاءت نتائج تطبيق الاستبانة الثانية (المقياس المقترح) على النحو الآتي في الجدول رقم 4:

الجدول رقم(4) بين نتائج قياس القدرات الإبداعية حسب المقياس المقترح.

<table>
<thead>
<tr>
<th>النسبة</th>
<th>العدد</th>
<th>القدرة الإبداعية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>30%</td>
<td>36</td>
<td>جيد</td>
</tr>
<tr>
<td>50%</td>
<td>60</td>
<td>فوق الوسط</td>
</tr>
<tr>
<td>20%</td>
<td>24</td>
<td>متوسط</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ومن خلال تحليل هذه النتائج يتبين أن قياس القدرات الإبداعية يظهر قدرات عالية لدى أفراد العينة كما كان متوقعاً من قبل الباحث، وحسب فرضية البحث التي ربطت انخفاض القدرات الإبداعية باغتراب المقياس، وهذا يعني ثبوت فرضية البحث التي اعتبرت أن انخفاض قدرات أفراد العينة كان سببه عدم استخدام مقياس نابع من البيئة وإن إيجاد مقياس نابع من البيئة سيظهر قدرات إبداعية أعلى.

ثانياً: اختبار الفرضيات:

اختيار الفرضية الأولى:

باعتماد الإحصاء الاستدلالي سيظهر لنا علاقة اثر اختلاف المقياس المتحدد لقياس القدرات الإبداعية لدى أفراد العينة ويتم ذلك كما يلي: تم استخدام تحليل التباين الأحادي لاختبار فرضية الفروق ويلخص الجدول رقم 5 النتائج كما يلي:

الجدول رقم(5) نتائج التباين الأحادي بين المقاييس المتعددة ومن القدرات الإبداعية.

<table>
<thead>
<tr>
<th>مقياس الفرضية</th>
<th>F الحرية</th>
<th>مستوى الاختلاف Sig</th>
<th>F المحسوب</th>
<th>متوسط المربعات</th>
<th>درجات حرية</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>مجموع المربعات المتبقي</th>
<th>المتغيرات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رقم</td>
<td>1.63</td>
<td>0.01</td>
<td>2.608</td>
<td>0.504</td>
<td>21</td>
<td>10.579</td>
<td>0.05</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

نصت الفرضية الأولى على أنه لايوجد فروق ذات دلالة إحصائية معنوية عند مستوى دلالة (0.05) بين المقاييس المتعددة وبين القدرات الإبداعية لدى أفراد العينة المبحوثة، بما أن قيمة F المحسوبة (2.608) أكبر من قيمة F الحدودية (1.63) عند مستوى دلالة (0.01) وهي أصغر من (0.05) ترفض الفرضية الهندسية وتأتي الفرضية البديلة والتي تبين وجود التباين بين القدرات الإبداعية لدى أفراد العينة وبين نوعية المقاييس المتعددة في قياسها.
اختبار الفرضية الثانية:

الجدول رقم (6) : ملخص قيم معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد المعدل وقيم F للمحسوبة والجدولية (n=115).

<table>
<thead>
<tr>
<th>المستوى الدلالة Sig</th>
<th>F الجدولية</th>
<th>F المحسوبة</th>
<th>الخط التقدير</th>
<th>R²</th>
<th>R</th>
<th>المتغيرات القدرة الإبداعية ومقياسها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>000</td>
<td>3.92</td>
<td>30.480</td>
<td>8.480</td>
<td>0.204</td>
<td>0.211</td>
<td>0.460</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

المتغير المستقل: القدرة الإبداعية.

المتغير التابع: القدرة الإبداعية.

يظهر الجدول رقم 6 قيمة F الجدولية وهي (30.288) وقيمة F المحسوبة (3.92) وقيمة F الجدولية أكبر من قيمة F المحسوبة، ما يعني أن مستوى دلالة (0.00) هو أصغر من (α=0.05) ترفض فرضية عدم تقبل القدرة الإبداعية، ما يعني أن يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية عند مستوى دلالة (0.05) بين القياس المتبوع حيث تشير قيمة معامل ارتباط بيرسون (R) بأنها تساوي (460).

ثالثًا: اختبار الفرضية الثالثة:

الجدول رقم (7) : بين الجدول نتائج تحليل القدرة الإبداعية (n=115).

<table>
<thead>
<tr>
<th>R²</th>
<th>F الجدولية</th>
<th>F المحسوبة</th>
<th>مستوى دلالة Sig</th>
<th>T المحسوبة</th>
<th>معامل معيارية Beta</th>
<th>غير معيارية معنوية</th>
<th>المتغيرات القدرة الإبداعية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.211</td>
<td>3.92</td>
<td>30.288</td>
<td>0.00</td>
<td>3.869</td>
<td>0.460</td>
<td>8.537</td>
<td>33.02</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المتغير المستقل: القدرة الإبداعية.

المتغير التابع: القدرة الإبداعية.

تشير نتائج القدرة الإبداعية أن القدرة الإبداعية الثالثة عند مستوى دلالة (0.05) حيث تقبل القدرة الإبداعية، إذ أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية، ما يعني أن مستوى دلالة (0.00) هو أصغر من (α=0.05) وعليه تقبل الفرضية الإبداعية ما يعني أن هناك علاقة إحصائية معنوية عند مستوى دلالة (0.05) لنوعية القياس المتبوع في قياس القدرة الإبداعية على درجة هذه القدرات.

الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

من التحليل السابق توصلنا إلى النتائج الآتية:

1. القدرات الإبداعية جاءت بمستوى متوسط عند الذين ليس لديهم استعداد في تسخير طاقاتهم الإبداعية مقابل ما سيستعملون عليه من عوائد على المدى الطويل.

2. إن القدرات الإبداعية بين أفراد العينة جاءت ما بين المتوسط والمتوسط لدى من يتطوعون إلى تنفيذ الأعمال بأفضل الطرق الممكنة.
مقاس مقترح للقدرات الإبداعية لوحدات البحث العلمي ودوره في الوصول لواقعة هذه القدرات دراسة ميدانية على وحدة البحث في جامعة دمشق في الجمهورية العربية السورية

ناصر، ديوان

1. وجد أثر ذو دالة إحصائية معنوية عند مستوى دالة (0.05) للوعية المقياس المتبع في قياس القدرات الإبداعية على مستوى هذه القدرات.

2. لم تتفق نتائج المقياس الجديد (المقترح) مع نتائج المقياس الأصلي (Ettlie and O’Keefe, 1982) الخارجي.

3. يمكن إضافة القدرات الإبداعية الكاملة لدى الفرد عن طريق البيئة المحيطة وتكيفها بشكل يؤدي إلى خلق فرد جديد وبالتالي جعل المنظمة مبدعة.

4. أظهرت النتائج أن أفراد العينة كانوا أكثر تجاوباً مع المقياس الجديد المقترح وكانت استجابتهم أفضل بسبب كونه أقرب إلى ذهنيتهم وخلفيتهم ومن بينهم. وهذا ما أوصينا إلى واقعية وحقيقة هذه القدرات.

5. كانت نتائج المقياس المقترح أقرب إلى الواقع، إذ تبين أن نتائج تطبيق المقياس الأصلي (الخارجي) محصرية في فترتين فقط هما (متوسط، فوق الوسط)، في حين أنه جاءت نتائج المقياس المقترح ضمن ثلاث فترات (متوسط، فوق الوسط، جيد) أي أنه كان أكثر تميزاً للقدرات الإبداعية.

6. أظهر النتائج المقترح بعين الاعتبار متغيرات تختلف تماماً عن متغيرات المقياس الأصلي التي تمثل ب (العمر، الوضع الاجتماعي، الثقافة).

7. تسبب غزارة الإنتاج العلمي في خلق قدرات إبداعية عالية، فالفاتح العلمي يحقق نتيجة توارث ظروف بيئية وبحثية وعلمية مناسبة.

8. التوصيات:

1. التركيز في اختيار أعضاء وحدات البحث العلمي على من تتوفر فيه القدرات الإبداعية بمستوى عال لبناكها لها اللااحق على العمل البحثي سلوكاً وطموحاً.

2. إعادة هيكلة وحدات البحث العلمي بمستوائها المختلفة لمواجهة متطلبات البحث العلمي وتعزيز القدرات الإبداعية.

3. إثارة الدافعية لدى أصحاب القدرات الإبداعية العالمية في التمكح لأعمال رائدة واستغلال هذا التموح في توفير الأبحاث الواصلة لدعم اقتصاد البلد ومسيرته التنموية.

4. العمل على تطبيق المقياس المقترح في منظمات متماثلة بغية التحقق من تطبيق النتائج وصدقية المقياس.

5. العمل على تطبيق المقياس في منظمات ذات ظروف مختلفة لتعرف على الفروق بين النتائج باختلاف البيئة والموضع.

6. السعى الحثيث لتوفير البيئة المناسبة للنواتج العلمية التي من شأنها خلق وتغذيز القدرات الإبداعية العالمية.

7. عدم النظر إلى كل ما هو خارجي (مستورد) على أنه إيجابي وتعزيز الاعتماد على الخبرات الوطنية، التي هي أكثر اهتماماً ورغبة في تحقيق كل ما يهم في بناء الوطن وتطويره وتعزيز مكانة أفراده، وبالتالي إظهار الأمور على حقيقتها، ومعرفة الدرجة الإبداعية الحقيقية فعلاً.

56
المراجع:

1. ممدوح عبد العزيز، الرفاعي، الإدارة الاستراتيجية للمعرفة - القاهرة - جامعة عين شمس 2008 ص37
3. نجم، نجم عبد، "إدارة الابتكار، المفاهيم، والخصائص والتجارب الحديثة"، الطبعة الأولى، عمان، شركة وائل للنشر 2003 ص 226.
4. فضيل الله، "قيادة الإدارة في الإسلام"، مركز الدراسات الإسلامية والاستراتيجية والتدريب، الرياض، 1996 ص 79.
5. عبد الوهاب، علي محمد، "القدرات الإبداعية للعاملين"، مجلة الإدارة العامة، العدد (25)، مارس 1980 ص 5.
6. الشماع، خليل محمد حسن، حضور كاظم، "نظرية المنتظمة"، مديرية دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد 1989 ص 27.
7. روشكا، الكسندر، "الابتكار والخاصة"، ترجمة غسان عبد الحي، (الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب)، سلسلة عالم المعرفة، 1989 ص 11.
8. خير الله، سيد، "السلوك الإبداعي"، مكتبة النهضة العربية، القاهرة 1982 ص 139.
9. جودة، عزيز رامي، الجزار، محمد يوسف، "الابتكار في ظل الظروف ال الانتقائية"، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، العدد 38، 2002 ص 20.


