



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الجامعة التقنية الوسطى

الكلية التقنية الإدارية – بغداد

وقائع المؤتمر العلمي التخصصي الرابع

للكلية التقنية الإدارية – بغداد

للمدة من

2018 / 11/ 29 -28

تحت شعار

الإبداع الإداري لتحقيق الرؤية المستقبلية

لمنظمات الأعمال

المجلد الاول / رقم الايلع (641)

البحوث المنشورة محكمة

الفهرست المجلد الأول

المحور الإداري			
ت	عنوان البحث	اسم الباحث	الصفحة
11	الخصائص الريادية ودورها في تعزيز اداء الاعمال الصغير/دراسة تحليلية لأراء عينة من اصحاب المطاعم في محافظة النجف الاشرف	أ.م. د. مهند حميد العطوي أ.م. د. حيدر جاسم الجبوري السيد علاء عبد الزهرة عبيد	259-280
12	كفاءة استخدام تقانة المعلومات والاتصالات ودورها في رأس المال البشري/دراسة استطلاعية لأراء عينة في جامعة الموصل	م.م. عبد الله هاشم حمودي م.م. فراج نعيمش فرج م.م. محمد عبد الرزاق محمد	281-302
13	دور القدرات الذهنية الابداعية في تحقيق الاداء المتفوق للعاملين/دراسة استطلاعية لأراء عينة من تدريسي كلية الادارة والاقتصاد-جامعة الموصل	أ.م. د. بسام عبد الرحمن اليوزبي م. د. احمد زهير توفيق	303-321
14	دور عمال المعرفة في تعزيز الابداع باعتماد مدخل عمليات ادارة المعرفة/دراسة استطلاعية لأراء عينة من المعلمين في مديرية تربية نينوى	د. علي عبد الستار عبد الجبار	322-344
15	استخدام انموذج TAM لقياس قبول نظام التوزيع الالكتروني للمنتجات النفطية/المنطقة الشمالية	د. احمد يونس السبعاعي السيد سالم علي محمد	345-367
16	متطلبات ادارة الموهبة واثرها في تعزيز خصائص المنظمة المتعلمة / دراسة استطلاعية لأراء عينة من رؤساء الاقسام العلمية في جامعة السامراء	الباحثة علياء ابراهيم المجععي الباحث احمد عبد الستار	368-389
17	اثر التغيير التنظيمي في تحقيق النجاح الاستراتيجي/دراسة تطبيقية في شركة دياى العامة للصناعات الكهربائية	أ.م. محمود حسن جمعة	390-410
18	تقييم فاعلية قواعد الاسبقية وفق معايير الجدولة التشغيلية / دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الكهربائية	أ. د. أياد محمود الرحيم الباحثة سوزان عباس عبد الله	411-427
19	تحديد استراتيجية الطاقة الملائمة لمقابلة الطلب على المنتج / دراسة حالة في شركة بغداد للمشروبات الغازية	أ. د. أياد محمود الرحيم الباحث خليل أسماعيل عبد القيسي	428-443
20	مدعمات التفوق الذكي وانعكاسها في تحقيق الريادة الاستراتيجية/بحث تحليلي لأراء عينة من العاملين في مركز الصورة للرعاية الصحية	أ.م. د. اريج سعيد خليل	444-466

دور القدرات الذهنية الابداعية في تحقيق الاداء المتفوق للعاملين
دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسيي كلية الادارة والاقتصاد جامعة الموصل

**The role of Innovation mental abilities in achieving superior
performance of employees
Investigation Study to a Sample of the teachers of the Faculty
of Management and Economics, University of Mosul**

أ.م.د. بسام عبدالرحمن اليوزبكي م.د. احمد زهير توفيق

كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل

المستخلص

لقد تفاعل بعدان لتشكيل الإطار النظري والميداني لهذا البحث، وهما (القدرات الذهنية الابداعية ، الاداء المتفوق) ، إذ أنّ القدرات الذهنية الابداعية تمثل الأفكار الإبداعية اللازمة لتحقيق الاداء المتفوق للتدريسيين عن طريق القيام بعملية التحليل والتركيب ، في حين يمثل الاداء المتفوق أعلى مستوى من مستويات الأداء التي يمكن أن ينجزه الأفراد العاملون في المنظمة، وكانت جامعة الموصل ميداناً لإجراء البحث ، وسعى الباحثان إلى تضمين عدد من الأسئلة المعبرة عن مشكلة البحث التي كانت أساساً لبناء الجانب الميداني للبحث ومن ضمنها ، هل تؤثر القدرات الذهنية الابداعية في تحقيق الاداء المتفوق للتدريسيين في المنظمة المبحوثة ، وللإجابة على هذه الأسئلة صيغ نموذج فرضي للبحث يعكس من خلاله العلاقات والتأثيرات بين أبعاد البحث، مما نتجت عنه مجموعة من الفرضيات التي اختبرت باستخدام عددٍ من الوسائل الإحصائية، للبيانات التي جمعت بالاستبانة والتي كانت موزعة على عينة من تدريسيي كلية الادارة والاقتصاد جامعة الموصل ، والتي بلغ عددها (31) استمارة ، وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات التي كانت موزعة من حيث الجانب النظري والجانب الميداني والتوصيات.

الكلمات المفتاحية: القدرات الذهنية الابداعية ، الاداء المتفوق

Abstract

Creative abilities are the creative ideas needed to achieve the superior performance of the teachers by performing the analysis and installation processes, while the superior performance represents the highest level of performance. Which could be accomplished by individuals working in the organization. The University of Mosul was a field for conducting the

research. The researchers sought to include a number of questions about the research problem that were the basis for building the research field. Conscious in achieving superior Tdrisien in the surveyed organization performance ,In order to answer these questions, a hypothesized model of research was formulated to reflect the relationships and influences between the dimensions of the research, which resulted in a set of hypotheses that were tested using a number of statistical means for the data collected by the questionnaire, which were distributed among a sample of the teaching of the Faculty of Management and Economics, (31) questionnaire, and the research reached a set of conclusions that were distributed in terms of the theoretical aspect and the field aspect and recommendations.

المحور الاول : منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

ان الافتراض الرئيس في لجوء المنظمات للاهتمام بهذا النوع من الاداء يكمن في عدم جدوى قيام الأفراد بتأدية المهام الموكلة اليهم فحسب ، بل ان التطورات الحاصلة في بيئة المنظمات استدعى ضرورة التفكير في السبل التي تجعل من الافراد ينجزون اعمالهم بأسلوب مبتكر وغير تقليدي ، بحيث يستطيع الفرد ان يتفوق على مستويات اداء العاملين الاخرين ويتجاوز حدود المعايير المحددة كما ونوعا من قبل المنظمة وبما يرضي ادارة المنظمة والزبائن خصوصاً تلك المنظمات التي تعمل في بيئات تتسم بحدة المنافسة والتغيرات المستمرة في رغبات الزبائن، ولعل منها ما يرتبط بالقدرات الذهنية الابداعية مما حفز الباحثان للتعامل مع هذا الموضوع كبعد مفسر على نحو له انعكاس الاداء المتفوق للعاملين ، وفي هذا السياق، تعد تلك العملية بعلاقاتها الفلسفية القائمة على مدى توافر القدرات الذهنية الإبداعية للتدريسيين للاضطلاع بالأداء على الوجه الصحيح وتعزيزه بالتفوق في المنظمة ، ولغرض فهم مشكلة البحث أطرت بالتساؤلات الآتية:

1. هل هناك علاقات ارتباط معنوية بين القدرات الذهنية الإبداعية والاداء المتفوق للتدريسيين في المنظمة المبحوثة ؟

2. هل تؤثر القدرات الذهنية الإبداعية على الاداء المتفوق في المنظمة المبحوثة ؟

ثانياً: أهمية البحث

تبرز أهمية البحث الحالي من خلال الآتي :

1. أهمية المنظمة المبحوثة (جامعة الموصل) من خلال التدريسيين الذين يحتاجون إلى القدرات الذهنية الإبداعية ، نظراً لما تشغله هذه الجامعة من موقع متميز يعد حراً علمياً يتفاعل مع المجتمع، فضلاً عن حرص الجامعة الدائم على مواكبة التطورات الحديثة .

2. إثارة دوافع المنظمة المبحوثة إلى الاهتمام بالقدرات الذهنية الإبداعية لدى التدريسيين فيها لتجاوز ظاهرة ضعف هذا المفهوم لما له من أهمية بما يقود المنظمة إلى النجاح .

3. التأثير الحيوي للقدرات الذهنية المميزة للشخصية المبدعة في تحقيق أهداف المنظمات العامة عن طريق الارتقاء بمستوى الأداء المتفوق للتدريسيين .

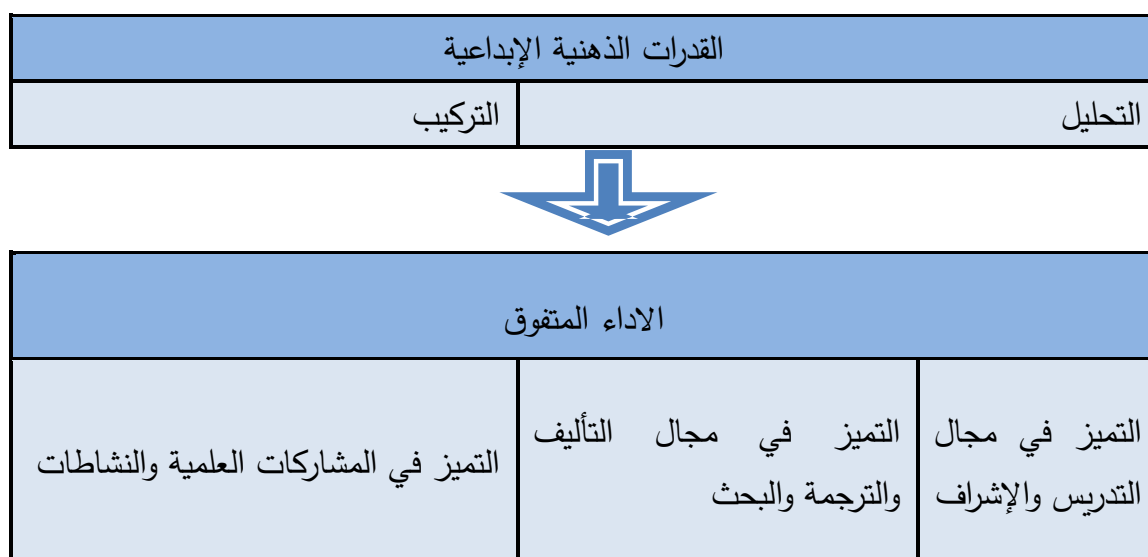
ثالثاً: أهداف البحث

تحدد اهداف البحث على النحو الآتي :

1. استطلاع معالم البيئة الإبداعية المنظمية التي تعزز القدرات الذهنية الإبداعية في المنظمة المبحوثة.
2. تقديم تصور عملي لكيفية استخدام القدرات الذهنية الإبداعية في الانتقال بأداء التدريسيين من التقليدية إلى الاداء المتفوق الذي يستوعب الاحتياجات المتغيرة للمنظمة.
3. تقديم الخبرات السابقة التي اجتهد عن طريقها الباحثون في بلورة مفاهيم القدرات الذهنية الإبداعية والاداء المتفوق وصولاً إلى تقديم إطار نظري للمفاهيم المعاصرة .
4. تأشير العلاقة والتأثير بين القدرات الذهنية الإبداعية و الاداء المتفوق.

رابعاً. مخطط البحث الافتراضي

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث تصميم مخطط فرضي يشير إلى العلاقات المنطقية بين بعدي البحث تعبيراً عن الحلول المؤقتة التي يقترحها الباحثين للإجابة عن الأسئلة البحثية المثارة في مشكلة البحث، إذ إن هذا المخطط اعتمد على إمكانية قياس كل بعد من بعدي البحث، فضلاً عن شموليته، إذ يتمثل بالقدرات الذهنية الإبداعية بوصفه بعداً مفسراً، أما البعد المستجيب فتمثل بالاداء المتفوق ،الشكل (1)



شكل (1) مخطط البحث الفرضي

المصدر: الشكل من اعداد الباحثان

خامساً. فرضيات البحث

تماشياً مع أهداف البحث واختباراً لمخططه، فقد اعتمد البحث على مجموعة من الفرضيات الرئيسة وعلى النحو الآتي :

♦ الفرضية الأولى : لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين القدرات الذهنية الإبداعية والاداء المتفوق في المنظمة المبحوثة.

♦ الفرضية الثانية: لا تؤثر القدرات الذهنية الإبداعية في الاداء المتفوق.

سادساً . أساليب جمع البيانات والمعلومات

بهدف تغطية الجانب النظري للبحث اعتمد على إسهامات الباحثين التي جمعت من المصادر والتي تمثلت بالمراجع العلمية من الكتب والمجلات والدراسات والأطاريح والبحوث العلمية ، فضلاً عن المصادر التي تم الحصول عليها من شبكة الاتصالات الدولية (الانترنت)

في حين اعتمد الباحثين في إكمال البحث في الجانب الميداني على عددٍ من الوسائل الضرورية في جمع البيانات الخاصة بهذا الجانب من البحث هي:

أ. المقابلات الشخصية

تمت مقابلة الأفراد المبحوثين بهدف أخذ نظرة عامة عن مفهوم بعدي البحث، وكذلك في توضيح الفقرات الغامضة وشرحها وتوضيحها في الاستبانة لديهم في حالة الحاجة إلى ذلك لضمان الإجابة الصحيحة التي تدعم هذا البحث .

ب. استمارة الإستبانة

تعد استمارة الإستبانة مصدراً رئيساً لجمع البيانات، إذ روعي في صياغتها الوضوح في تشخيص بعدي البحث وقياسهما، ونظراً لعدم توافر المقياس الجاهز لقياس بعدي البحث، فإن الباحثين استندا إلى البحوث والدراسات التي تناولت بعدي البحث، وذلك لغرض الإفادة منها في بناء المقياس لهذا البحث (4 : 2006 ، Facione) ، (Schilling,2008,17)،(نسمان، 2011 : 33-34) ،(4: 2008 ، Saswati) (ناظر ، 2009:17-19) (أبو جادو ، 2007 : 66-68) ، (الحوامدة ، 2004 ، 66) (رشيد، 2014 ، 6).

• وصف استمارة الإستبانة

استخدمت الإستبانة لجمع البيانات اللازمة لإتمام البحث الملحق (1)، التي اشتملت على قسمين، خصص الأول للمقاييس الخاصة ببعد القدرات الذهنية الإبداعية الذي شمل متغيرين (التحليل ، والتركيب)، أما الثاني فكان لبعد الاداء المتفوق الذي اشتمل على ثلاث متغيرات (التميز في مجال التدريس والإشراف ، التميز في مجال التأليف والترجمة والبحث ، التميز في المشاركات العلمية والنشاطات)، وقد استخدم مقياس (Likert) الثلاثي .

• قياس ثبات الاستبانة

لغرض التحقق من مدى صلاحية المقياس استخدم مقياس (كرومباخ الفا) (Reliability Alpha) واتضح ان معامل (الفا) على المستوى الاجمالي كان بحدود (82 %) وهي نسبة تثبت درجة جيدة جداً من ثبات الاستبانة بالمقارنة مع (Standard Alpha) البالغة (60%) الخاصة بالدراسات الإنسانية .

سابعاً. أساليب التحليل الإحصائي

استخدمت عدد من الأدوات الإحصائية لغرض التحقق من صحة الفرضيات، واستخدم البرنامج الإحصائي (SPSS-Ver.13)، وقد تمثلت الوسائل الإحصائية بمعامل الارتباط الرتبي (Spearman)، واستخدم لقياس قوة العلاقة بين متغيرين ، واستخدم الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير المتغيرات المفسرة في المتغيرات المستجيبة.

ثامناً. منهج البحث

اتبع المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة المدروسة وصفاً كمياً وكيفياً من خلال جمع المعلومات وتصنيفها، ومن ثم تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها تفسيراً كافياً والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في فهم الحاضر وتشخيص الواقع وأسبابه.

تاسعاً. وصف مجتمع البحث وعينته

لتطبيق البحث الحالي فقد استلزم الأمر البحث عن منظمات تتسم بدرجة مقبولة من المعرفة الفكرية والخبرة التي يمكن أن توظف في مجال التفكير والاستنتاج وتقديم الحلول والابتكارات والإبداعات. وعلى هذا الأساس وقع الاختيار على جامعة الموصل بوصفها مكان إجراء البحث الحالي، إذ أخذت كلية الادارة والاقتصاد، واختير الأفراد المبحوثون والمتمثلون بعينة من التدريسيين، إذ تم عمل استمارة الكترونية ووضعت في موقع كلية الادارة والاقتصاد الالكتروني وكان هناك تسجيل (31) استمارة استبانة .

المحور الثاني: القدرات الذهنية الإبداعية / إطار مفاهيمي

أولاً : مفهوم القدرات الذهنية الإبداعية

إذا أردنا أن نعرف كيف نوصل رسالة للمستقبل بطريقة مفهومة ، فان القدرات الذهنية الإبداعية هي المفتاح الذي يحقق نجاحنا في ذلك ، والمعرفة بالقدرات الذهنية الإبداعية هي جزء من باقة القدرات التي نحتاجها للتعامل مع التطورات المختلفة ، إذ ان كل شخص له أسلوبه المتميز وثقافته الشخصية ، لذا فنحن نحتاج إلى أن نتعلم كيف نلاحظ ، ونفهم ، ونقبل ، ونواصل مع هذه الثقافات والأساليب المختلفة ، إذا أردنا شق طريقنا في إدارة الأعمال بشكل احترافي ناجح ، إن هذه القدرات في التفكير تعد جزءاً من الكيفية التي " نُشعر " بها خبراتنا ، وحين نتعلم كيفية التحكم بأفكارنا ، نكون قد تعلمنا كيف نبني الحياة التي نتمناها والعمل الذي نريده لأنفسنا (نايت، 2004 :

27 - 28)، وان القدرات الذهنية الابداعية نسبية فهي تختلف باختلاف الزمان والمكان وتتعلق نسبية الإبداع من أن العقل نفسه مبدع بطبيعته، أي أن إمكانية الإبداع مرهونة بالزمان والمكان (إبراهيم، 2005: 171 - 177)، وعليه فقد وردت تعريف عديدة للقدرات الذهنية الابداعية اذ عرفها (قطامي، 2001: 191) بأنها الظاهرة المتعددة الوجوه وتتضمن إنتاجاً جديداً وأصيلاً وذا قيمة لدى الفرد أو الجماعة، وأشار (معوض، 2001: 127) الى انها تفكير منطلق يملك القدرة على تعود الاستجابات عندما يكون هناك مؤشر يمتلك نوعاً من التفكير عليك التجديد والتأمل والاقتراح والإبداع أو الإتيان بحل طريف، من جانب آخر يعطي (رضا، 2001، 12) تعريفاً لها بانها أي طريقة جديدة لحل مشكلة ما إذا ما خرج بإنتاج جديد أو طريقة تفكير أو أداء أو عمل شيء ما يعد أصولاً ومميزاً للفرد دون الآخرين، ويضيف (عامر، 2006: 30) بأنها قدرة الفرد على الربط غير العادي للأفكار الذي يحقق نواتج جديدة في معالجة المواقف والمشكلات المختلفة، ونجد ان (العمر، 2007: 127) ضمنها بقدرة الفرد على الوصول الى علاقات جديدة بين المفاهيم والافكار المألوفة، او الى حلول جديدة لمشكلات قائمة باستخدام اساليب مرنة وغير مألوفة، ويراهـا (أبو جادو ونوفل، 2007: 74) بأنها عمليات معرفية إدراكية يمكن اعتبارها بمثابة لبنات أساسية في بنية التفكير، ومن مضامين التعريفات السابقة للقدرات الذهنية الابداعية تبين أنها تعد قدرة عقلية أو مجموعة من القدرات العقلية، وان إنتاج شيء جديد هو العنصر الأساسي فيها، وانها تعد وحدة متكاملة لمجموعة من العوامل الذاتية والموضوعية، وهي ظاهرة متعددة الوجوه.

وقد صنفت القدرات الذهنية الابداعية تبعاً لمنطلقات فكرية متنوعة اعتمدت البرهنة والتحكيم بدراسات تحليلية وتجريبية في مجالات العلوم ذات العلاقة بكيونة الفكر البشري، واتخذت الاراء البحثية في تصنيف هذه المهارات صيغاً تعبيرية عن رؤية فلسفية في دراسات الابداع والقدرة على الانتقال لحالات غير مألوفة ورائدة، ونذكر من التصنيفات التي ارجعت القدرات الذهنية الابداعية الى مهاراتها الاولية التصنيفين الاتيين (العبيدي، 2005: 49)، (Facione, 2006: 4)، (Saswati, 2008: 4)، (Schilling, 2008: 17)، (ناظر، 2009: 17-19)، (صقر، حسن، 2010: 8)، (نسمان، 2011: 33-34):

أ. التحليل

تعد مهارة التحليل اكثر النشاطات تعقيداً وهي ناجمة عن قدرة الكائن البشري على تجزئة أو تحليل المشكلة وتمكنه من حل المواقف (المشكلات) التي يواجهها في جوانب مختلفة وهو نشاط يشير إلى عمليات داخلية مثل عملية معالجة المعلومات وهي عملية لا يمكن ملاحظتها وقياسها على نحو مباشر، بل يمكن استنتاجها من سلوك الفرد الظاهري الذي يصدر عنه (نشواني، 1985: 451)، ان التحليل إحدى مهارات التفكير الموجه ويتصل عادة بالعمليات الذهنية لدى الفرد، وبالاستراتيجيات التي يعتمد عليها في الحل (قطامي، قطامي، 1996: 3)، اذ عرفه (Turban, et.al., 2002: 47)

بعملية تجزئة مكونات النظام الرئيسة لغرض فحص كل جزء وفهم الطبيعة والوظيفة لتلك الأجزاء والعلاقات فيما بينها، ونظر (ياسين، 2005: 116) الى التحليل بأنه عملية تهتم بدراسة الظاهرة كما هي في الواقع الموضوعي من أجل الوصول إلى فهم صحيح للمشكلات التي تعترض عمل المنظمة ولتهيئة الحلول والبدائل المقترحة تمهيداً للتصميم ، من جانب اخر ضمنه كل من(عبد الرحمن ، زنكنة، 2007: 400) بالطريقة التي يتم فيها تحليل الظاهرة ، ومشكلاتها ، وأنظمتها إلى العناصر التي تتألف منها تلك الظاهرة ؛ من أجل التعرف إلى خصائصها ، وكيفية تأثير وتأثر كل عنصر من هذه العناصر في وظائف العناصر الأخرى ؛ من أجل تنظيم هذه العناصر ، وأكد (العنوم وآخرون، 2007: 28-30) على انه القدرة على تحليل المثيرات البيئية إلى أجزاء منفصلة يسهل التعامل معها ، والتفكير فيها بنحو مستقل، ويرى (أبو جادو ونوفل، 2007: 74) أن عملية التحليل تشير إلى عملية تجزئة مشكلة أو فكرة إلى خصائصها ، أو أجزاء تكوينها ، ثم التفكير في الخصائص والمميزات بدلاً من التفكير في الشيء نفسه.

وتأسيساً على ما تقدم نرى ان مهارة التحليل عملية ذهنية نشطة يكون الفرد فيها واعيا ومشغلا بما يواجهه ويهدف إلى أن يتغلب على المشكلة ، وتتضمن عمليات ذهنية متتابعة متسلسلة ومنظمة تسير على وفق نسق وليست عمليات عشوائية متذبذبة ، وتتطلب من الفرد استدعاء الخبرات السابقة المرتبطة بالموقف الأكثر نضجا والأكثر ارتباطا بالموقف المشكل الذي يواجهه.

ب. التركيب

تتطلب مهارة التركيب مرونة في إدراك علاقات جديدة غير مألوفة بين أجزاء منفصلة موجودة من قبل ومحاولة ربط أكثر من مجال مع بعض أو دمج معلومات غير مرتبطة مع بعض حتى يمكن الحصول على شيء جديد عن طريق دمج هذه المعلومات أو المجالات مع بعض في هذه العملية الذهنية (إبراهيم، 2008، 53) ، اذ عرفه (الشرمان ، 2004 : 179) بأنه إعادة ترتيب وتركيب عناصر كثيرة منفصلة وربطها في علاقات داخلية يجعل منها كياناً جديداً متجاوزاً السلبيات لتحقيق أفضل الأهداف ، ويرى (ياسين ، 2005: 116) بانه تشكيل اوترتيب الاجزاء والمكونات في كل واحد متكامل وبطريقة تساهم بصورة صحيحة في انجاز الاهداف، ويؤكد (العنوم وآخرون ، 2007: 28-30) بأنه القدرة على وضع المثيرات المنفصلة بعضها مع بعض ؛ لإنتاج مثير جديد قابل للتفكير ، اذ يتمثل في الوصول إلى المعلومات وأفكار ونتائج جديدة عن طريق عدد من المعلومات المتوفرة، إذ يستطيع الفرد إبداع مواقف جديدة لم تكن قد خطرت في ذهنه من قبل ويتضمن إنتاج عدد كبير من الحلول .

بناء على ما سبق نرى ان مهارة التركيب هي تفكير يركز على تنوع النتائج وكيفيةها وإنتاج وتوليد معلومات جديدة من معلومات معطاة من خلال الالمام بالبيئة المحيطة ومن ثم المزوجة بين

متغيراتها في علاقات فردية ثم البحث عن علاقات شاملة بين هذه المتغيرات حتى الوصول الى شيء جديد.

ثانياً: أهمية القدرات الذهنية الإبداعية

تعتبر القدرات الذهنية الإبداعية أحد المقومات الأساسية في عملية التغيير، فالتطورات المحيطة بنا والناجمة عن ثورة المعلومات والانفجار التقني، وزيادة حدة المنافسة بين المنظمات وتتنوع حاجات الأفراد، وقلة الموارد وزيادة طموح الافراد، وزيادة فاعلية الاتصالات، وكبر حجم منظمات الأعمال، قد أحدثت وأوجدت مشكلات عديدة، لذلك ينبغي على المنظمات ان تستجيب لهذه التطورات بأحداث التغييرات والتعديلات التي تتواكب مع هذه التطورات ولا يمكن تحقيق ذلك الا بوجود الافكار الجديدة والأساليب الحديثة التي تستجيب لهذه التغييرات المستمرة، ولكي تستطيع المنظمات الاستجابة لهذه التطورات ينبغي عليها أن تعمل على إنتاج وتوفير عدد كبير من المبدعين ؛ لأن هذه الاستجابة تتطلب خيالا خصباً وقدرات إبداعية فائقة وحلول إدارية سريعة (فضل الله، 1986، 166)، والقدرات الذهنية الإبداعية تعمل على إيجاد علاقات جديدة لمنظومة فكرية مترابطة في سياق جديد مختلف عن المؤلف ، فالشخص لا يستطيع أن يبدع إلا بتفاعل وتوافق مع المعلومات المتوفرة لديه (Treffinger, 2002: 24)، و تعد القدرات الذهنية الإبداعية أحد أهم مدخلات العملية الإبداعية، إذ يتمثل في المرحلة الثانية من مراحل الإبداع (ادراك الحاجة للإبداع و طرح الأفكار والتطبيق والثبات) وهي المبادرة بطرح الأفكار الإبداعية التي تلي مرحلة ادراك الحاجة للإبداع، ويتم فيها طرح اقتراحات وأفكار جديدة وإبداعية بغرض حل المشكلة أو تحسين الوضع الحالي، ولابد من الاهتمام بهذه الأفكار وتشجيعها (De Jong , Vermeulen, 2006: 24)، فضلاً عن ان القدرات الذهنية الإبداعية تساعد على اكتشاف قدرات العاملين ودعم أدائهم، كما يساعد على تحقيق الذات والشعور بالإنجاز لجميع العاملين، ويسهم في تطوير وتنمية معارف ومهارات الأفراد والتأثير على اتجاهاتهم وسلوكهم، وذلك من خلال مساعدتهم وتدريبهم على تجاوز المعوقات التي تحول دون قدرتهم على التعبير عن إمكاناتهم الإبداعية (Laurie, 2006: 81).

المحور الثالث: الاداء المتفوق/ إطار مفاهيمي

أولاً : مفهوم الأداء المتفوق:

يقصد بالأداء الوظيفي للأفراد على نحو عام مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن: جودة ومستوى الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الإدارية والاستجابة لها (الحوامدة ، 2004، 66). كما ان تفوق المنظمات يأتي من التميز في المعرفة التي يمتلكها الأفراد فهي محور الأعمال التي تقوم بها هذه المنظمات (حسين ، 2004 ، 12). وبالتالي فان الأداء المتفوق هو الذي تتفرد به منظمة ما دون سواها ، لذا فان الأداء المنظمي المتميز هو حصيللة الجهود الفردية

للقوى العاملة في المنظمة ، لذا فان وجود افراد مبدعين في المنظمة يجعل من تلك المنظمة مبدعة ومتميزة عن المنظمات الأخرى. ولقد أعطت (مؤسسة الفكر العربي ، 2004 ، 3) مفهوماً للأفراد المتفوقين والذين تطلق وهم من تتوافر لديهم قدرات استثنائية في المجالات الأكاديمية والفكرية والتقنية والقيادية في التعليم العام والجامعي ، ويكون له دور في نهضة الأمة وتطورها من خلال الإفادة من نتاجاته أو أفكاره أو أدائه المتميز. ويعرف (القريوتي، 2000، 303) الأداء المتفوق بأنه الأداء الذي يركز على النتائج بوصفه مدخل من مداخل الإبداع، ويتمثل بمقدار الإنتاجية والبراعة في الأداء. وبرأي (رشيد، 2014 ، 6) فإن التفوق في الأداء يتأتى من التميز في المعرفة التي تمتلكها مواردها البشرية التي تمثل محور الأعمال التي تمارسها المؤسسات، كما أنه أكثر من مجرد انجاز الأعمال بشكل جيد، أو تجاوز النجاح، فهو يتعلق بالعاملين الذين يعملون بشكل مبدع ويلتزمون بإنجاز المهام الموكلة إليهم بشكل استثنائي.

ثالثاً: أساليب تحقيق الأداء المتفوق:

تسعى المنظمات إلى تحقيق الأداء المتفوق من خلال توفير مستلزمات وإتباع أساليب معينة وتهيئة بيئة ملائمة تساعد الأفراد العاملين للوصول إلى هذا المستوى من الأداء. وقبل استعراض هذه الأساليب يمكن الإشارة إلى ما اقترحه (Person) بوجود عدة خطوات يمكن إتباعها لتحقيق أداء متفوق هي (باور ، 1997 ، 227-228):

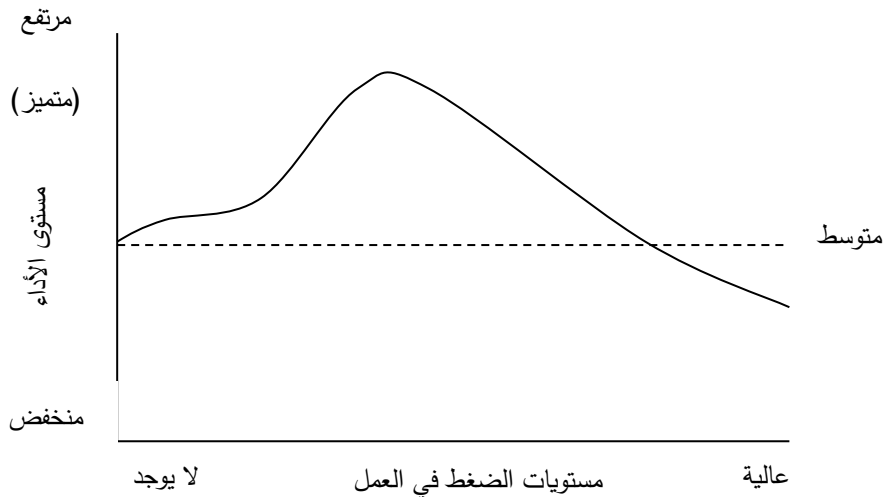
1. وضع معايير عالية للأداء لكل أفراد المنظمة والعمل على رفع هذه المعايير على نحو تدريجي.
2. تطوير المديرين: وذلك بإسناد أعمال جديدة إليهم وإتباع أسلوب التناوب الوظيفي ، والحرص على تعلم الجميع بشكل مستمر ، وعدم إبقاء الأفراد ذوي القدرات العالية من الموظفين في مراكزهم نفسها مدة زمنية أطول من الحد المقرر.
3. العمل على إجراء تعديلات في بيئة العمل بشكل مستمر ، كالثقافة التنظيمية وسياسة المنظمة وبنيتها.
4. القيام بتزويد كل مستوى من مستويات المنظمة بموهبة جديدة ، وتوظيف مدراء مناسبين لحل المشاكل التنظيمية.

اما الأساليب الداعمة للوصول للعاملين للأداء المتفوق فهي :

1. تقليل ضغط العمل: يعرف ضغط العمل بأنه الموقف الذي يتمثل بعدم الملائمة بين الفرد والمهنة ، إذ تحدث تأثيراً داخلياً يعمل على إيجاد حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسدي داخل الفرد ، إذ

تقوم خصائص الفرد الشخصية والخصائص الوظيفية بدور مهم في إحداث ضغوط العمل والإحساس بها (العمرى ، 2002 ، 7). يؤثر الضغط في مستوى الأداء في الكثير من مهام العمل ، ويوضح الشكل (2) العلاقة بين الضغط ومستوى الأداء ، فعند مستوى منعدم أو منخفض جداً من الضغط يحافظ الفرد على مستوى الأداء الحالي ، وفي هذا المستوى فان الفرد لا يستحث أو ينشط. وعند مستويات الضغط المنخفضة فان الفرد يستحث بدرجة كافية لتحفيزه على زيادة مستوى الأداء (لوصول نحو مستوى التفوق في الأداء). كما أن الضغط الوظيفي المعتدل يمكن ان يكون مسؤولاً عن إيجاد الأنشطة المبتكرة عند محاولة الفرد حل مشكلة صعبة ، وأخيراً في المستويات العالية من الضغط تبدأ التأثيرات السلبية في الظهور كالإجهاد ، والشعور بعدم الرضى والملل ، وتكون النتيجة ان الأداء يبدأ بالانخفاض (عسكر ، 1988 ، 23).

الشكل (2) العلاقة بين الضغط الوظيفي ومستوى الأداء



المصدر: عسكر ، سمير احمد ، (1988) ، متغيرات ضغط العمل: دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة ، الإدارة العامة ، العدد (60) ، ديسمبر ، ص 22.

2. توفير مناخ تنظيمي ملائم: يشير المناخ التنظيمي إلى القيم السائدة في التنظيم وتأثيرها في العملية الإدارية أو السلوك الإداري للموظفين بالتحديد ، وإلى المفاهيم الإدراكية والشخصية التي يحملها الأفراد حول الحقائق التنظيمية الموضوعية والمتمثلة بالهيكل التنظيمي ومستويات العمل ، ونمط القيادة.(همشري ، 1994 ، 119) . وفي هذا السياق فان الأداء المتفوق للأفراد غالباً ما يتحقق من خلال توفر المناخ التنظيمي الملائم ، ويقصد بالملائمة التوافق بين منطلقات العاملين والبيئة المنظمة ، إذ أن التباين بينهما قد ينعكس سلباً على الأداء.

4. التدريب والتطوير: يقصد بالتدريب محاولة لتحسين الأداء الحالي والمستقبلي للعاملين عن طريق زيادة قدراتهم على الإنجاز ، كما يعرف بأنه الجهود الإدارية والتنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الفرد العامل على أداء عمل معين ، أو القيام بدور محدد في المنظمة التي يعمل فيها (الهيتمي ، 2003 ، 223). وتعد عمليتي التدريب والتطوير من ابرز الوسائل التي يمكن استخدامها لرفع مستوى أداء العاملين في المنظمات والارتقاء بأدائهم لمستوى الأداء المتفوق ، إذ أن فلسفة هذه العملية تقوم على أساس إكساب الفرد المعلومات والمعارف والمهارات المطلوبة لأداء عمله بأفضل ما يمكن، وعلى هذا الأساس يعرف التدريب بأنه الجهود المخططة من اجل تسهيل عملية التعلم والمعرفة المرتبطة بالعمل، فضلا عن المهارات اللازمة لذلك. أما التطوير فيتضمن إكساب الفرد المعارف والمهارات والسلوك لتحسين قابلية العاملين لتلبية التحديات التي تواجه الأعمال الحالية والمستقبلية (Noe, 1994, 59). إن عملية التدريب التي ركزت عليها التوجهات التقليدية تناولت فلسفة رفع قدرات الفرد ومهاراته لتتوافق مع مواصفات الوظيفة في اطار ما يطلق عليه الموائمة بين الوصف الوظيفي ومواصفات شاغل الوظيفة، إلا أن توجه الدراسات الإدارية المعاصرة والتي تتبناها الدراسة الحالية تركز على تدريب الأفراد بهدف رفع مستوى أدائهم فوق المعايير المحددة من قبل المنظمة والعمل على تقديمهم لأفكار ومنتجات مبدعة تفوق ما تقدمه المنظمات المماثلة ، لذا فإن التوجهات المعاصرة تؤكد على توجه التدريب نحو تطوير القابليات الذهنية والقدرات الفكرية والعقلية والتي تتمثل بالمقدرة على التفكير المبدع وحل المشكلات والتحليل والاستنتاج وتطوير العمل.

إن التدريب والتطوير في المنظمات التعليمية وخصوصا الجامعات ينحى منحاً مغايراً للمنظمات الأخرى ، إذ أن التدريب على استيعاب المادة العلمية وإيصالها للطلبة يعد من ابرز الأنشطة التي ينبغي أن تتناولها عملية التدريب ، فضلا عن تدريب وتطوير إمكانيات التدريسي على انجاز البحوث العلمية والإشراف وتأليف الكتب ، وتعد أساليب المشاركة الحرة من الأساليب البارزة للتدريب الفكري وهي مجموعة من الأساليب البحثية التي تهتم بقوة انسيابية الأفكار بشكلها الطبيعي ، إذ بموجبها تسمح بان يعرض الفرد أية فكرة تنتضج ذهنيا دون أن يكون هناك توجيهها مقصوداً ، وهذا الأسلوب يتضمن ثلاثة طرائق من أبرزها أسلوب العصف الذهني والتي تعتمد على انسيابية الأفكار من خلال الفرد والجماعة مع استبعاد المجالات المؤثرة على سير الأفكار (جواد ، 2000 ، 182).

5. جودة حياة العمل (QWL): تعد جودة حياة العمل من العوامل ذات الأهمية البالغة التأثير في أداء العاملين ، إذ تشير الدراسات أن المنظمات التي تتمتع بحياة عمل ذات جودة عالية ، يتسم أداء العاملين فيها بالتفوق.

ينطلق الاهتمام بنوعية حياة العمل من مسلمة مفادها حاجة الأفراد العاملين في المنظمة إلى أجواء عمل جيدة من أجل أداء العمل بصورة مناسبة ، لذا فإن الهدف الأساس من محاولة تحسين نوعية حياة العمل يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومندفعة ومحفزة وذات ولاء عالٍ لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار (الهييتي ، 2003 ، 276).

6. تبني الأساليب الحديثة في تصميم الأعمال: تركز هذه الأساليب على دراسة تفضيلات العاملين وجعل الأعمال التي يمارسونها ملائمة لهم ، كما يهتم بحاجاتهم النفسية والاجتماعية (السالم ، 1999 ، 100). ومن ابرز هذه الأساليب ، أسلوب الإثراء (الاغناء) الوظيفي (Job Enrichment) ، وتوسيع العمل (Job Enlargement) والمناوبة في العمل (Job Rotation) وأسلوب خصائص العمل (Job Characteristics). ويقصد بالتوسيع الوظيفي زيادة عدد المهام في الوظيفة عن طريق تقسيم العمل. إن الفكرة من توسيع الوظيفة يتمثل بزيادة نطاق المهام المنجزة من قبل العاملين والتي ستقلل من الملل والإرهاق والتي قد تزيد من التحفيز لتحقيق الأداء العالي والذي قد ينعكس على رفع مستوى الجودة وزيادة حجم إنتاج المنتجات.

المحور الرابع : اختبار فرضيات البحث

ينصب هذا المحور على اختبار فرضيات البحث وعلى النحو الآتي:

أولاً : الفرضية الأولى : لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين بعدي ومتغيرات القدرات الذهنية الإبداعية والاداء المتفوق في المنظمة المبحوثة.

تفصح معطيات الجدول (1) عن توافر علاقات ارتباط طبيعية معنوية إيجابية بين بعدي و متغيرات القدرات الذهنية الإبداعية والاداء المتفوق سواءً درست في إطار علاقة كل بعد أو متغير مع البعد أو المتغيرات الأخرى كل على حده ، أو درست في إطار علاقات ما بينها ، أما بخصوص قوة هذه العلاقة فتبدو اعتماداً على معطيات الجدول (1) بوصفها متباينة، إذ بدت العلاقة بين بعد القدرات الذهنية الإبداعية والاداء المتفوق ما مقداره (0.608) عند مستوى معنوية (0.01)، كما بدت العلاقة بين القدرات الذهنية الإبداعية والتفوق في المشاركات العلمية و النشاطات الأعلى ارتباطاً، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط التي بلغت (0.634) عند مستوى المعنوية (0.01) ، فيما بدت العلاقة بين التحليل والتفوق في مجال التأليف و الترجمة بوصفها الأقل ارتباطاً ، وذلك بدلالة معامل الارتباط الذي بلغت قيمته (0.346) عند مستوى معنوية (0.01).

عليه يمكن القول اعتماداً على النتائج السابقة برفض الفرضية الاولى وقبول الفرضية البديلة اي ان هنالك علاقة ارتباط معنوية بين القدرات الذهنية الإبداعية والاداء المتفوق ومتغيراتها .

الجدول (1) علاقات الارتباط بين بعدي ومتغيرات القدرات الذهنية الإبداعية والاداء المتفوق

البعد والمتغيرات	التحليل	التركيب	القدرات الذهنية الإبداعية
التفوق في مجال التدريس و الإشراف	0.507**	0.461**	0.587**
التفوق في مجال التأليف و الترجمة والبحث:	0.346**	0.375**	0.422**
التفوق في المشاركات العلمية و النشاطات	0.438**	0.554**	0.634**
الاداء المتفوق	0.449**	0.552**	0.608**

N=31

** عند مستوى معنوية (0.01)

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS

الفرضية الثانية : لا تؤثر القدرات الذهنية الإبداعية في الاداء المتفوق

بهدف الكشف عن طبيعة التأثير الواردة في الفرضية الثانية، تشير نتائج الجدول (2) إلى التأثير المعنوي للقدرات الذهنية الإبداعية في الاداء المتفوق، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (25.665) وهي أعلى من القيمة الجدولية لها البالغة (4.125) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (29,1) وكانت قيمة معامل التحديد (R^2) هي (0.469)، التي تشير إلى أن نسبة الاختلاف المفسر في توجهات المنظمة المبحوثة تجاه الاداء المتفوق بسبب تأثير القدرات الذهنية الإبداعية هي (46.9%) والنسبة المتبقية والبالغة (53.1%) تمثل نسبة مساهمة المتغيرات غير الداخلة في مخطط البحث . ويستدل من قيمة (β) واختبار (T) لها أن تأثير القدرات الذهنية الإبداعية في الاداء المتفوق كان قدره (0.685) وبدلالة قيمة (T) المحسوبة (5.066) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.673) التي تعكس طبيعة إجابات المبحوثين عن قدرتهم في تفسير تأثيرات القدرات الذهنية الإبداعية في الاداء المتفوق.

وعليه يتم رفض الفرضية الثانية وقبول البديلة التي تنص (تؤثر القدرات الذهنية الإبداعية في الاداء المتفوق) .

الجدول (2) علاقة الأثر للقدرات الذهنية الإبداعية في الاداء المتفوق

القدرات الذهنية الإبداعية					البعد المفسر
β	F		D.F	R^2	البعد المستجيب
	الجدولية	المحسوبة			
0.685 (5.066)	3.88	25.665	129	0.469	الاداء المتفوق

N= 31

() T المحسوبة

عند مستوى معنوية (0.05)

المصدر : نتائج البرنامج الإحصائي SPSS .

المحور الخامس : الاستنتاجات والمقترحات

يتضمن هذا المحور عرض أهم الاستنتاجات التي توصل إليها هذا البحث، ومحاولة الخروج بمقترحات، وتقديمها في إطار يخدم الباحثين والدارسين مستقبلاً، فضلاً عن استفادة المنظمة المبحوثة في تعزيز مسيرتها وتحقيق أهدافها.

أولاً: الاستنتاجات

عكف البحث على عرض الاستنتاجات التي أسفرت عنه الجانب النظري ونتائج المختبر الإحصائي لتحليل ومعالجة بيانات ومعلومات بعدي ومتغيرات ومخطط البحث وهي:

1. ان القدرات الذهنية الابداعية في داخل الفرد نابعة من تأثير عمليتين الأولى هي التحليل التي تمثل تفكيك الانظمة الى مكوناتها من اجل الوقوف عليها ومعرفة علاقاتها وتفاعلاتها مع بعضها من اجل الوقوف وتشخيص المشكلات لإيجاد الحلول المناسبة لها ، اما العملية الثانية فتدعى بالتركيب وهي التي تعمل على اعادة تركيب ما تم تفكيكه بطريقة جديدة ابداعية لغرض تلافي المشكلات وحلها.

2. يتمثل أداء التدريسيين في الجامعة بأنشطة متنوعة تتسم بالطابع الذهني والفكري ، من اهمها القاء المحاضرات ، والإشراف على طلبة الدراسات العليا ، وإنجاز البحوث العلمية ، وتقديم الاستشارات. ولكي يتحقق التفوق في أدائهم فانه لابد ان يتجاوز معايير الأداء الموضوعة من قبل إدارة الجامعة ، او ان يقدم أداءً اعلى من نشاط أعضاء الكادر التدريسي.

3. ان أداء الأفراد بشكل عام هو انعكاس لما يحمله من معارف ومعلومات وخبرة ، والتي تكون موجودة في اذهان العاملين ، وعلى هذا الأساس فان تفاوت الأفراد في مستويات ادائهم يعود الى تفاوتهم في مستويات إدراكهم ، وقدراتهم العقلية والفكرية الإبداعية ، وهذا ما يؤكد وجود علاقة ترابطية بين الأداء المتفوق والقدرات الذهنية الابداعية.

4. ان العلاقة بين القدرات الذهنية الابداعية والاداء المتفوق لها ما يبررها ، إذ ان القدرات العقلية والفكرية العالية التي يتمتع بها الأفراد تسهم بشكل كبير في تقديم مستويات أداء غير تقليدية.

5. نتيجة لما تقدمه القدرات الذهنية الابداعية من فوائد للتدريسيين ، فإن الاعتماد عليها يكون على نحو كبير خلال ادائهم لأعمالهم بتفوق في المنظمة المبحوثة ، إذ يعد الاساس الذي يستند إليه التدريسيين ، وهذا ما عكسته علاقة الارتباط المعنوية بين القدرات الذهنية الابداعية والاداء المتفوق.

6. يتيح توافر القدرات الذهنية الابداعية لدى التدريسيين داخل المنظمة المبحوثة الاداء المتفوق لأداء انشطتهم ، إذ أظهرت نتائج التحليل وجود تأثير للقدرات الذهنية الابداعية في الاداء المتفوق.

ثانياً : المقترحات

استناداً إلى ما توصل إليه البحث من استنتاجات ، فإن الضرورة البحثية للبحث تقتضي بأن تستكمل تلك الاستنتاجات بجملة من المقترحات التي يمكن إيضاحها وعلى النحو الآتي :-

1. العمل على تركيز الاهتمام بالقدرات الذهنية الإبداعية التي يمتلكها الافراد وبضرورة تدريبهم على تنميتها لديهم ، نظراً لكون القدرات الذهنية الإبداعية مسألة عقلية تحتاج إلى تدريب وتوفير المناخ الإبداعي، فعلى إدارة المنظمة المبحوثة أن تعمل على توفير المناخ الإبداعي المشجع لطرح الأفكار الإبداعية ،والاهتمام بتشجيع التدريسيين على تقديم الأفكار الجديدة وتقييم مدى جدوى هذه الأفكار وتبني الأفكار الإبداعية المنتقاة وتهيئة مستلزمات التطبيق من خلال الدعم المادي والمعنوي.
2. إنشاء إدارة حاضنة للإبداع أو إنشاء ما يسمى بنك الأفكار تكون مسؤولة عن دعم وتشجيع المبدعين والمتفوقين من التدريسيين.
3. وضع إستراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين والعمل على تشجيعهم لتوفير تدريسيين مؤهلين قادرين على استثمار طاقاتهم الإبداعية في تطوير الأداء المتفوق. لأن اكتشاف المبدعين يمثل الخطوة الأولى على طريق الإبداع.
4. استحداث تعليمات تنص على وضع تخصيصات مالية مجزية خاصة بالأنشطة العلمية للتدريسيين لتشجيع القيام بالأعمال الابتكارية والبحث العلمي والاستشارات والدراسات العليا ، اسوة بما هو معمول به في الجامعات العربية والأجنبية.
5. ضرورة اهتمام إدارة الجامعة والكليات التابعة بتوفير مناخ ملائم لعمل عضو هيئة التدريس من ذوي الأداء المتفوق مما يساعد ذلك على التفرغ للإنجاز العلمي وتحقيق الطموحات المستقبلية للتدريسيين
6. العمل على وضع نظام فعال للحوافز المعنوية للتدريسيين، وان تتناسب الحوافز المعطاة مع الجهد المبذول وان ترتبط بمعدلات الاداء والابداع وان تقدم في وقتها المناسب .

المصادر

1. إبراهيم ، مجدي عزيز، 2005 ، التدريس الإبداعي وتعلم التفكير، ط1 ، عالم الكتب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر .
2. إبراهيم، جنان إحسان خليل ، 2008 ، اثر برنامج المواهب المتعددة في تنمية القدرات الإبداعية لدى طلاب المرحلة الإعدادية في مركز محافظة نينوى، رسالة ماجستير ،غير منشورة، كلية التربية، جامعة الموصل.
3. أبو جادو ، صالح محمد ، نوفل ، محمد بكر ، 2007 ، تعليم التفكير النظرية والتطبيق ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
4. باور، جوزيف ، 1997 ، فن الإدارة ، ترجمة أسعد أبو لبدة ، دار البشير للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن.
5. جواد، شوقي ناجي ، 2000 ، سلوك تنظيمي ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الجبيلة - الاردن.

6. حسين، ليث سعدالله ، 2004 ، دور الموارد البشرية في بناء منظمة متعلمة مستجيبة: دراسة نظرية تحليلية ، مؤتمر إدارة المعرفة في العالم العربي ، 24-26 نيسان ، جامعة الزيتونة الأردنية.
7. الحوامدة، نضال صالح ، 2004 ، العلاقة بين مستوى إدراك فاعلية وعدالة نظام تقويم الأداء وكل من الأداء الوظيفي ، والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والثقة التنظيمية في الوزارات الخدمية الأردنية: دراسة ميدانية ، مجلة جامعة الملك سعود ، المجلد 16 ، عدد 1 .
8. رشيد ،صالح عبد الرضا ، 2014 ، دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز ،مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة القادسية .مجلد 16 ، عدد3
9. رضا ، محمد ، 2001 ، الانشطة الابداعية للاطفال . دار الفكر العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة، مصر .
10. السالم، مؤيد سعيد ، 1999 ، العلاقة بين ابعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين: دراسة ميدانية في منشأة صناعة عراقية ، مجلة دراسات ، المجلد 26 ، ، العدد 1 .
11. الشрман ، زياد محمد ، 2004 ، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن.
12. صقر ، براهيم محمود، حسن ، وليد ابراهيم ، 2010، مستقبل تعليم التصميم في ما بعد المعلوماتية استوديو افتراضي لتدريس مقرر أساسيات التصميم ،مؤتمر الفن العربي المعاصر السابع ، جامعة اليرموك.
13. عامر ، طارق عبد الرؤوف ، 2006 ، مفهوم ومظاهر التفكير وخصائصه . مجلة النفس المطمئنة ، السنة 21 ، العدد 85 ، الجمعية العالمية الاسلامية للصحة النفسية.
14. عبد الرحمن ، أنور حسين ، زنكنة ،عدنان حقي ، 2007 ، الأنماط المنهجية وتطبيقاتها في العلوم الإنسانية والتطبيقية ، شركة الوفاق للطباعة ، بغداد ، العراق .
15. العبيدي ،بشار محمد،2005،الابداع التقني واثره في تحقيق الميزة التنافسية ، رسالة ماجستير، غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ،الجامعة المستنصرية.
16. العتوم ، عدنان يوسف وآخرون، 2007 ، تنمية مهارات التفكير نماذج نظرية وتطبيقات عملية ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
17. عسكر ، سمير احمد ، 1988 ، متغيرات ضغط العمل: دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة ، الإدارة العامة ، العدد 60 ، ديسمبر.
18. العمر، عبد العزيز بن سعود ، 2007 ، لغة التربويين ، مجلة التربية العربي لدول الخليج ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض.
19. العمري ، عبيد بن عبدالله ، 2002 ، بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية.

20. فضل الله ، فضل الله ، 1986 ، المقومات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في العالم العربي وأثرها في توجهات الابداع الاداري ، المجلة العربية للإدارة ، العدد 3.
21. قطامي ، نايفة ، وقطامي يوسف ، 1996 ، اثر درجة الذكاء والدافعية للإنجاز على أسلوب حل المشكلة لدى الطلبة المتفوقين في سن المراهقة ، مجلة دراسات العلوم التربوية ، المجلد 23 ، العدد 1.
22. قطامي، يوسف ، 2001 ، تعليم الفكر للمراحل الاساسية ، ط1 ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان، الأردن .
23. معوض ، خليل ميخائيل ، 2001 ، القدرات العقلية ، ط2 ، دار الفكر الجامعي للنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، مصر.
24. ناظر ، نوال حسن ابراهيم ، 2009 ، التفكير الابداعي ودوره في تدريس العلوم رؤية نظرية ، www.abegs.org،
25. نايت ، سو ، 2004 ، البرمجة اللغوية العصبية في العمل ، ط2 ، مكتبة جرير للطباعة للنشر ، السعودية .
26. نسمان، ماهر زكي ، 2011، التمكين الاداري وعلاقته بابداع العاملين الاداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير، غير منشورة ،كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، جامعة الازهر، غزة.
27. نشواني، عبد الحميد ، 1985 ، علم النفس التربوي ، دار الفرقان للنشر ، عمان ، الأردن
28. همشري، عمر احمد ، 1994 ، معوقات الإبداع لدى العاملين في المكتبات المتخصصة في الأردن ، مجلة دراسات ، المجلد 21 (أ) ، العدد 4 .
29. الهيتي، خالد عبدالرحيم ، 2003 ، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان-الأردن.
30. ياسين، سعد غالب، 2005، تحليل وتصميم نظم المعلومات ، ط1 ، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
31. De Jong , J., P. ,Vermeulen , P., A. ,2006 , Increasing the odds for successful creative in SMEs: A comparison across industries , International Small Business Journal.
32. Facione, Peter, A., 2006 , Critical Thinking: What it is and why It count, California Academic Press. <http://www.insighassment.com>
33. Laurie, D. , L. , Doz, Y., L. & Sheer, C., P. , 2006 , Creating new growth platforms , Harvard Business Review, May

34. Noe, R. A., et al, 1994 , Human Resources Management: Gaining Competitive Advantages , Irwan Inc. USA.
35. Saswati , 2008 , The Seven Dimensions of Strategic Innovation , www.onesixsigma.com
36. Schilling , Melissa , 2008 , Strategic Management of Technological Innovation , McGraw Hill , Inc, New York, U.S.A. .
37. Treffinger , D, J. , 2002 , Assessing Creativity: A guide for Educators, Research Monograph Series University of Connecticut, The National Research Center on the Gifted and Talented (ERIC).
38. Turban , Efrain , et.al. , 2002 , Information Technology for Management, 3rd Ed. , John Wiley& Sons,inc , U.S.A.

الملحق (1)

جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد

استمارة الاستبانة

السيد التدريسي المحترم

تحية طيبة:

إن الاستبيان الذي بين أيديكم هو جزء من بحث والموسم " دور القدرات الذهنية الإبداعية في تحقيق الاداء المتفوق للعاملين: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من تدريسيي كلية الادارة والاقتصاد جامعة الموصل" الذي يتضمن مجموعة من المؤشرات الخاصة بقياسه، آمليين التفضل بالإجابة عن فقراتها، علما بانها تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مع وافر الشكر والتقدير

الأستاذ المساعد الدكتور

بسام عبد الرحمن اليوزبكي

المدرس الدكتور

أحمد زهير توفيق

أولاً: القدرات الذهنية الإبداعية

الرقم	ت	العبارة	لا اتفق	محايد	اتفق
١	1	أحرص على معرفة أوجه الضعف في ادائي لتقويم انشطتي .			
	2	اهتم باكتشاف المشكلات المتعلقة بأنشطتي			
	3	اقوم بتحليل المشكلات التي تواجهني في تطبيقاتي حتى لو اقتضى الامر وقتاً طويلاً لذلك.			

			4	اتقخص متطلبات أي نشاط قبل القيام بتنفيذه.
			5	اتحرى عن أسباب الافكار والسلوكيات الشائعة للتعامل مع أعماله.
			6	اسعى لإدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.
			7	أهتم بطرح أفكار جديدة لتطوير عملي أكثر من اهتمامي بالافكار المقدمة من الآخرين.
			8	الأفكار التي قدمتها لتطوير عملي عبارة عن دمج الأفكار السابقة بطريقة جديدة .
			9	اسعى لاستخدام طرائق جديدة لحل المشاكل التي تواجهني في عملي
			10	اتعامل مع المشكلات غير المألوفة في عملي.

ثانياً : الاداء المتفوق

المحور	ت	العبارة	لا اتفق	محايد	اتفق
التميز في مجال التدريس والإشراف	11	استخدم الطرائق التقليدية لا يصلح المعلومات الى الطلبة			
	12	استخدم تقنيات المعلومات في شرح المادة العلمية			
	13	اشجع الطلبة لاختيار موضوعات معاصرة كمشاريع بحثية			
	14	لدي الاستعداد لانجاز أكثر مما هو مطلوب في مجال تخصصي			
	15	اسعى للتحقق من استيعاب الطلبة للمادة العلمية التي قمت بشرحها			
	16	افضل تدريس مواد دراسية جديدة بداية كل عام			
التميز في مجال الترجمة والبحث والتأليف	17	احرص على استخدام تقنيات المعلومات في انجاز البحث العلمي			
	18	أعمل على نشر نتاجاتي العلمية في المجالات الرصينة			
	19	اهتم بتأليف كتب معاصرة في مجال الاختصاص			
	20	اتواصل مع باحثين من خارج القطر لتحقيق منافع علمية			
التميز في المشاركة العلمية والنشاطات	21	احرص للمشاركة في المؤتمرات العلمية			
	22	أهتم بالمشاركة في لقاء محاضرات في التعليم المستمر			
	23	اسعى لتقديم استشارات علمية للمنظمات			
	24	احرص للمشاركة في الحلقات النقاشية العلمية المقامة في القسم			